

# フリーランス・ギグワーカーの労働者性・保護に関する各国の動向

各国によって判断基準の詳細は異なるが、概ね、指揮監督や業務受諾の義務付けは労働者性を認める方向で判断される。

※なお、下記の労働基準法上の労働者性とは別に、集团的労働関係（団体交渉等）の観点からの「労働者性」の議論が存在することに留意。

	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	日本
労働者概念	<p>・「被用者」(employee)は、経済的実態テスト(就労者判断による利得獲得機会の有無等)や管理テスト(使用者による業務遂行方法・手段管理等)で判断。</p> <p>・使用者による管理、使用者の事業範囲、就労者の独立性など3つの基準に基づき、被用者でないことの立証責任を使用者に課すABCテストを用いる州もある。</p>	<p>・「被用者」(employee)は、使用者による管理や労務の代替性等で判断。</p> <p>※継続的雇用関係の有無により「被用者」(employee)又は「労働者」(worker)に区分。両者に最低賃金、労働時間規制が適用される一方、解雇規制等は前者のみ。後者は、単発の日雇い労働なども含まれる。</p>	<p>・「労働者」は、人的従属性(指揮監督、制裁等)を基本に、事業組織への組入れ有無、労働条件の一方的決定など経済的従属性も補完的に考慮して判断。</p>	<p>・「労働者」は業務諾否の自由などの「人的従属性」で判断。</p> <p>※有給や差別禁止などに関する一部の法令のみが適用される「労働者類似の者」との第三類型あり(社会的保護の必要性等が判断基準)。</p>	<p>・「労働者」は主に「使用従属性」で判断。指揮監督の有無、報酬の労務対償性(時間に応じた報酬など)等が考慮要素。</p> <p>※多様な要素を総合判断するため予見可能性が低い、特に、軽貨物運送等で労働者性の「偽装」が多いとの指摘。</p> <p>例: 運送業で運送経路や出発時刻等の指示が業務上当然か、指揮命令に当たるか等。</p>
判例の動向	<p>・UberBlack(リムジン)運転手の被用者性を否定した連邦地裁判決(2018年)</p> <p>【主な判断要素】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 運転手への指揮監督なし(業務遂行方法の管理等なし)</li> <li>- 運転手が就業時間を自由に決定可能</li> <li>- 同業他社での勤務が自由</li> <li>- 車両費用を運転手が負担</li> </ul> <p>※控訴審で破棄差戻され、詳細な審理が命じられている</p>	<p>・Uberハイヤー運転手の労働者性(Worker)を肯定した最高裁判決(2021年)</p> <p>【主な判断要素】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 運転手への指揮監督(走行経路の指定等)</li> <li>- 料金・就労条件等を企業が一方的に決定</li> <li>- 配車依頼拒否に制約</li> <li>- 運転手と乗客のコミュニケーション制限(乗客名・連絡先は運転手に共有されない)</li> </ul>	<p>・Uber運転手の労働契約性を肯定した破毀院判決(2020年)</p> <p>【主な判断要素】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 運転手への指揮監督(走行経路の指定等)</li> <li>- 料金・就労条件等を企業が一方的に決定</li> <li>- 配車依頼拒否に制約</li> <li>- 固有の顧客の保有禁止</li> <li>- 事業組織へ組入れ</li> </ul> <p>※上記判決後も、運転手による就業時間決定の自由があることに着目して労働者性を否定する下級審判決も複数存在。</p>	<p>・クラウドワーカーの労働者性を肯定した連邦裁判決(2020年)</p> <p>【主な判断要素】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 就労者への指揮監督(発注書で厳格に決定)</li> <li>- 就業時間選択に制限</li> <li>- 業務依頼拒否に制約</li> <li>- 再委託不可</li> <li>- 業務の単純性(裁量性なし)</li> <li>- 場所的拘束(一定の報酬を得るため常に一定の場所で待機する必要)</li> </ul>	<p>・軽貨物自動車運送業の配達員(業務委託)の労働基準法上の労働者性を肯定した労基署判断例(2023年厚労省資料)</p> <p>【主な判断要素】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 配達員への指揮監督(アプリによる業務状況の把握、指示)</li> <li>- 就業時間選択に制限</li> <li>- 再委託不可</li> <li>- 報酬の労務対償性あり(報酬を1日当たりの日額で支給)</li> </ul>
立法動向	<p>【加州】ライドシェア等の独立契約者に最低報酬保障等を付与(プロポジション22)。</p> <p>※ワシントン州も同様の立法有。</p> <p>【連邦】2024年1月、6つの基準(事業者による業務管理の程度等)に基づき被用者性を判断する新規則を公表。</p>	<p>・立法措置なし(判断基準明確化の審議会提案あり(taylor review))。</p>	<p>・労災保険料の一部企業負担、就業条件の公開義務のほか、ライドシェア及びフードデリバリーのギグワーカー(自営業者)と運営主体の間で最低報酬等を直接交渉する団体交渉の枠組みを制度化(2016～2022)</p>	<p>・立法措置なし。</p>	<p>・フリーランス新法(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律)では、労働法領域での具体策はハラスメント相談体制整備や出産等との両立への配慮などを規定。</p>

(参考) 2021年以来、プラットフォーム就労者の労働者性等に関するEU指令案が協議中(報道によると2024年6月のEU議会選挙前の成立は困難な見通し) 国内法や欧州司法裁判所の判例法等を踏まえつつ、指揮監督を示す事実に基づくプラットフォーム就労者の労働者性の法的推定、アルゴリズムによる就労者管理のルール等を規定。

(備考) 石田信平＝竹内(奥野)寿＝橋本陽子＝水町勇一郎『デジタルプラットフォームと労働法—労働者概念の生成と展開』(2022年、東京大学出版会)等を基に、事務局作成。