

令和元年度産業経済研究委託事業  
兼業・副業の労働時間・健康管理に関する論点整理  
に向けた海外制度に関する調査報告書

フランス・ドイツ・イギリスに関する調査報告書

2020年3月31日  
森・濱田松本法律事務所

# 目次

---

- I. フランスに関する調査報告
- II. ドイツに関する調査報告
- III. イギリスに関する調査報告



# I. フランスに関する調査報告

---

## 使用者は、労働者による兼業・副業を禁止又は制限することができるか

- 労働者の労働時間が法定の上限時間（週48時間、連続する12週の平均で週44時間）を超えて労務提供及びその受領は禁止されており（フランス労働法典L. 8261-1, 8261-2条）、兼業・副業により複数の使用者の下での合計の労働時間が上限時間を超える場合も同様である。
  
- ただし、以下に該当する場合は、例外的に、法定の上限時間数を超える兼業・副業が認められる（フランス労働法典第L. 8261-3条）
  - 研究、著作若しくは芸術に関わる業務、及び特に指導、教育若しくは慈善事業などの一般の利益のための業務の支援
  - 自己のために行う業務又は任意の相互支援という形態により無償で行われる業務
  - 個人的なニーズのため家庭内で行われる軽微な家事
  - 差し迫った事故を防ぎ又は救助を行うために早急な実施が求められる極めて緊急性の高い業務

## 使用者は、労働者による兼業・副業を禁止又は制限することができるか

- フランス労働法典第L. 8261-1条に反して違法な兼業をしている者の雇用は禁止される（フランス労働法典第L8261-2条）。
- 違法な兼業・副業を行っている労働者を雇用する使用者のみならず、違法な兼業・副業を行っている労働者自身にも、罰金（法人の場合7,500ユーロ、自然人（労働者・法人の代表者）の場合1,500ユーロ）の罰金が科される場合がある（フランス労働法典第R. 8262-2条）。

## 使用者は、労働者による兼業・副業を禁止又は制限することができるか

- 労働協約又は雇用契約において兼業や副業を禁止することができ、実務上、フルタイムの労働者との雇用契約において、兼業・副業（有償のもの）を許可無く実施することを禁じる旨の条項（以下「排除条項」という。）を定めることはごく一般的である。
- 排除条項は、労働者が起業又は事業を承継した1年目には適用されない（フランス労働法典第L. 1222-5条）。また、排除条項の有効性は、使用者の企業利益の保護の必要性や労働者の業務の性格等を総合衡量して判断される。
- 排除条項に違反する兼業・副業は、解雇等の懲戒処分の対象となる。
- なお、パートタイム労働者については、別の仕事との掛け持ちは、全時間を活用するため重要なこととされるため、雇用契約において排除条項を定めることはできない。

## 使用者は、労働者による兼業・副業を禁止又は制限することができるか

- 排除条項とは、一切の兼業・副業を禁止するものなのか、それとも、事前の告知及び会社の許可があれば兼業・副業を認めるものなのか？
  - 排除条項には大きく分けて2種類あるが、  
広く、全ての兼業・副業を禁止  
競合業種のみ禁止 or 使用者による事前許可制  
の方が適切と考えられる。
  - 現地法律事務所の弁護士の間では、50%以上の雇用契約書には排除条項が入っている。
  - ただし、フランスでは兼業・副業はかなり稀なので、かかる条項が問題視されることは少ない。

## フランスにおける兼業・副業の議論の状況

- 一般論として、フランスでは、国の政策として、現在兼業・副業を推進する方向にあるのか？また、企業ではどうか？
  - フランスでは失業率がかなり高く、雇用機会の拡大の要請の方が高いので、share work（仕事の分担や労働時間の短縮）が奨励される一方、兼業・副業は国の政策として促進されていない。  
→労働力不足の日本との違い
  - 企業でも、兼業・副業の議論は進んでいない（兼業・副業を希望する労働者が多いという話も聞かれない。）
- フランスにおいては、フルタイムの本業を持つ労働者にとって、兼業・副業はごく当たり前のものと認識されているのか、稀なものと認識されているか？
  - （フルタイム労働者の）兼業・副業は、少ない。  
2016年10月の統計によると15歳以上就業者の5.4%（日本は4%程度）



## 使用者は、労働者の兼業・副業について、労働者に対して確認をする義務又は法的権利があるか

フランス労働法典上、使用者は、労働者の労働時間数を記録する義務を負っているが（フランス労働法典L. 3171-1条乃至L. 3171-4条）、労働者への確認行為について厳格な法的義務はないと解されている。

### ■ 採用時

- 労働時間の上限規制（通算）違反は刑罰の対象になるため、実務上、他の使用者の下で雇用されていないことを確認することが多い。（雇用契約の標準的な第一条項）

### ■ 採用後

- 労働者が法定の上限時間数を超える兼業・副業（違法な兼業）を行わないように確保するのは、使用者の法的義務。
- しかし、実務上は、使用者は、フランス労働法典第L. 8261-2条を遵守するために合理的な措置（ ）を採っていればよいとの認識。  
兼業・副業の事実又はその抽象的可能性を認識しない限り、特段の情報取得（確認行為）は行わなくてもよいと理解されている。
- 事実上、採用後の労働者に対する確認は、努力義務のように解されている。

## 使用者は、労働者の兼業・副業について、労働者に対して確認をする義務又は法的権利があるか

- 但し、使用者が労働者の兼業の可能性について認識(know about)した場合、労働者に対し、直ちにフランス労働法典第L. 8261-1条（上限時間を超える違法な兼業の禁止）の遵守状況を確認する文書（形式は不問）の提出を求め、兼業・副業先での労働時間数を確認しなければ（）、刑事責任等に問われる可能性がある。確認方法については、形式は問わないが、書面やメール・電子レポート等、事後的に確認できる方法で、月に1回程度が目安とされる。
- 「認識した場合」とは、確実な情報に基づくもののほか、第三者からの情報など不確実な情報であっても該当し得る。
- この確認により、上限規制に違反していることが判明した場合、使用者は当該労働者に対し、働き方の変更（いずれかの辞職等）を要請しなければならず、当該労働者がこれに応じなければ、解雇できる。
- 労働監督官は、臨検等を契機に、労働者が違法な兼業を行っている疑いがあると考えた場合、使用者に対して、労働者から書面による上限労働時間規制遵守の確認書を個別に取り付けるよう求めることもあり得る。  
実務上、例は多くない。

## 使用者は、労働者の兼業・副業について、労働者に対して確認をする義務又は法的権利があるか

### ■ 判例

- 破棄院判決（社会部）1998年12月9日第96-41.911号  
使用者は、違法な兼業・副業を行う労働者を解雇する前に、まずは当該労働者に対し、労働時間が法定の上限内に収まるように労働時間を減らすか、又はいずれかの使用者の下での労働を辞めるかを選択させ、違法な兼業・副業を是正させなければならない。
- 破棄院判決（社会部）2009年3月10日第07-43.985号  
違法な兼業・副業を行う労働者が、上記の選択を拒む場合には、使用者は、フランス労働法典第L. 8261-2条を遵守すべく、当該労働者を解雇できる。
- 破棄院判決（社会部）2010年5月19日第09-40.923号  
使用者が複数回要請してもなお、労働者が使用者に対し兼業・副業の状況を報告せず、違法な兼業・副業を行うことは、解雇に相当する重大な非違行為である。

## 労働者は、使用者に対して、兼業・副業について告知をする法的義務があるか

- 兼業・副業をしている労働者は、両使用者に対して、毎月の終わり又は毎四半期の終わりに、自己の報酬総額（明文上の要請）、及び フランス労働法典第L. 8261-1条（上限時間を超える違法な兼業の禁止）の遵守の判断に必要な当該期間の労働時間数（通算）（解釈上の要請）を報告しなければならない（フランス社会保障法典第R. 242-3条）。  
毎月-毎四半期の報告内容の詳細は、法律上に規定なし。
- 使用者に対する忠実義務(duty of loyalty)は、労働者が兼業・副業に関する情報を使用者に提供する義務の根拠となり得る。
- さらに、雇用契約上、労働者は使用者に対し兼業・副業に関する情報を提供すべき旨の規定を置くことも可能。
- 労働者による自己申告の書式に、公的なものや一般的に使用されているものは存在せず、労働者の自由な書式によることも妨げられない。  
（例：メール、書面、表、質問票等）

## 労働者は、使用者に対して、兼業・副業について告知をする法的義務があるか

- 両使用者に対して総労働時間数の報告もされるのであれば、社会保障法上の規定に基づく報告は、使用者が労働者の兼業・副業及び上限時間規制の遵守状況について知る端緒になるか？
  - 従業員は、かかる義務の遵守のため、他の使用者の下での給与明細（時間外勤務時間や社会保険料の負担額等が記載）を提出する。



フランス社会保障法典R.242-3条に基づく報告は、使用者が労働者の兼業・副業及び上限時間規制の遵守状況について知る端緒となり得る。

- もっとも、兼業・副業をしている労働者はかかる義務を遵守しないことも少なくなく、労働者が報酬総額や総労働時間数を両使用者に報告しない限り、使用者は事実上、労働者による兼業・副業を認識し得ない。
- 社会保険事務所に提出する報告書の様式（cerfa forms）は、現在公式のものは存在しないものの、旧様式には、報酬総額や総労働時間数を記載する箇所は存在しなかった。

## 労働時間制の概要（パートタイム労働を除く）

- 1日及び1週あたりの労働時間の上限
  - 労働時間の上限：週に48時間又は連続する12週の平均で週に44時間（フランス労働法典第L. 3121-20条及び第L. 3121-22条）
  - 1日の労働時間は10時間を超えてはならない。（フランス労働法典第L. 3121-18条）
  - 労働時間の上限規制は、厳格な義務として認識されている。
  
- 労働時間の上限規制の適用
  - 異なる使用者の下で行われた労働時間であっても全て通算される（1967年12月13日付国民議会での社会問題大臣回答）
  - 上記解釈について明確に説明する文献等は存在しないが、労働時間上限規制は労働者の健康安全保護のための規制であり、厳格な義務として認識されているためと考えられる。

## 労働時間制の概要（パートタイム労働を除く）

### ■ 休息时间

- 各24時間の労働の期間に、少なくとも毎日連続する11時間の休息をとる権利（フランス労働法典第L. 3131-1条）
- 週に6日を超える労働は禁止
- 通常7日間ごとに、少なくとも24時間の中断のない休息をとる権利



労働者には、毎週合計35時間の、中断のない休息が認められる。

### ■ 休息时间中の兼業・副業

- 使用者には、労働者の上記権利を確保する義務があり、労働者が休息时间中に兼業・副業をした場合、理論上は、フランス労働法典第L. 3131-1条違反の責任を負う。
- もっとも、かかる場合に使用者が責任を負うとされたケースは、実務上見られない。

## 時間外割増賃金に関する規制の概要（パートタイム労働を除く）

- 週35時間を超える最初の8時間までの時間外勤務：25%の割増賃金
- 週43時間を超える時間外勤務：50%の割増賃金  
（フランス労働法典第L. 3121-36条）
  
- 週あたりの法定労働時間及び時間外勤務の年間枠
  - 1週あたりの法定労働時間：週35時間  
（フランス労働法典第L. 3121-27条）
  - 週35時間という法定労働時間については、これを超える時間外割増賃金・代償休暇の提供のための基準値という意味でしかない。
  - 週35時間を超えても、上限規制を遵守する限り、時間外割増賃金を支払えば時間外勤務を指示することが可能。
  - 時間外勤務の年間枠：原則、年220時間  
（フランス労働法典第D. 3121-14-1条第1項）



## 兼業・副業をしている労働者への時間外割増賃金規制の適用

### ■ 時間外勤務の適用

- 同一使用者の下で別事業場で労働する場合、別の業務として行われた労働の全時間を合算して、時間外勤務を算定。
- 別の使用者（理論上は同一企業グループ内の別法人を含む。）での労働の場合、時間外割増賃金との関係では、時間外勤務は通算されない。

### ■ 上記解釈の実務上の解釈の根拠

- 1967年12月13日付国民議会での社会問題大臣答弁
- 2009年9月15日付国民議会での労働大臣（*ministre du Travail, des Relations sociales, de la Solidarité, de la Famille et de la Ville*）Eric Woerth氏の答弁
- 大臣答弁（特段理由には言及されず。）のほかに、学説や判例では議論が存在しない。

## 兼業・副業をしている労働者への時間外割増賃金規制の適用

- なぜ、両者で通算に関する考え方が異なるのか？  
フランスにおける労働時間の上限規制は非常に厳格。
    - （合算することとした場合）時間外割増賃金額の算出に必要な、他の使用者の下での労働時間は必ずしも正確に把握できない。
    - 一方の使用者のみが時間外割増賃金を負担し、他方がこれを免れるというのは不公平。
  
  - 行政解釈：兼業は労働者の労働契約外の自由な選択および他の使用者の選択に基づくものであり、使用者が関知しない他の使用者の下で労働者が自由に兼業・副業を行ったとしても、使用者は時間外割増賃金支払義務を負わない。
- +
- 現地労働法学者の見解：労働時間の上限規制の趣旨（労働者の健康確保）は、時間外割増賃金支払義務の趣旨（労働者の労働解放時間に労働させることへの代償（自由時間の代償））に優先し、労働者がその自由な選択により兼業・副業を行ったとしても、使用者は時間外割増賃金支払義務を負わない。

## 健康安全確保措置

---

- 使用者は、労働者の健康・安全につき合理的な配慮を払う義務を負っている。
- 労働者の健康安全確保は、労働時間数に関わらず求められるものであるが、労働時間の上限規制違反は、健康安全リスクを生じさせるものとされ、（兼業・副業について認識している場合に）上限時間の遵守状況について確認を求めない場合、健康安全確保上の責任が問題となり得る。
- 上限時間を超えている場合、使用者は、当該労働者に対して労働時間の削減を提案することができる。
- 兼業・副業している労働者の場合、別の使用者の下の業務が同等のものである限り、労働時間の最も長い使用者（主たる使用者）が手配する健康診断が有効（1980年7月10日付国民議会での労働参加大臣回答）。

## 安全配慮義務

---

- 労働者の兼業・副業について認識している使用者は、労働者の健康・安全を確保する義務に従い、労働時間の上限規制を確実に遵守させなければならない。
- 使用者は労働者に対し、別の使用者の下の労働時間を確認するため、文書（形式は不問）による情報提供を求めなければならない。

## 労災保険制度

---

### ■ 労災保険制度

- 災害の原因をつくりだした使用者のみが責任を負う。  
(フランス労働法典第L.1226-6条)。
- 兼業・副業している労働者の場合、労働災害に責任を負わない他方の使用者に対しては、適用されない。

## 社会保険制度

---

### ■ 社会保険制度

- 保険料は全国レベルで決定される負担割合に基づき計算され、一部を使用者が、一部を労働者が負担する。負担割合は労働者に支払われる賃金水準により異なる。
- 保険料は使用者が計算し、労働者との間で合意された賃金総額から天引きされる。これを使用者が労働者の負担分と使用者の負担分として処理し、フランス社会保障当局に支払う。
- 兼業・副業している労働者の場合、各使用者が負担する保険料に適用される最高賃金基準額は、支払った賃金の割合に応じて決定することができる（フランス社会保障法典第L. 242-3条）。

## 監督行政における実務運用

---

### ■ フランスにおける労働監督局の権限

- フランスの労働監督局は、刑事責任が問題となるか否かに関わらず、幅広い調査権限を持つ（Ex.）割増賃金の不支給）。
- 違法な（上限時間を超える）兼業・副業に対する行政処分については故意は要件ではないため、労働監督局が違法な兼業・副業に気付いた場合、故意がない使用者に対しても、行政処分又は指導を行うことはあり得る。
- 但し、使用者が労働者の兼業・副業を認識していなかったり、認識した後直ちに当該労働者に確認を行う等の適切な対応を行ったりした場合には、（実際には上限時間を超えていたとしても）指導で済ませ、刑事罰を科すことはしないと思われる。

## 監督行政における実務運用

---

- 現地法律事務所の弁護士の知る限り、「兼業・副業にかかる使用者の義務違反を理由に、行政処分・改善指導等を行った事例」は存在するか？
- 行政処分・改善指導等の制裁に関する公的な統計や公開情報も存在しないが、こうした事例は一度も経験がないし、聞いたこともない。



## 刑事罰の解釈・実務運用

- 違法な兼業・副業を行っている労働者を雇用する使用者のみならず、違法な兼業・副業を行っている労働者自身にも、罰金（法人の場合7,500ユーロ、自然人（労働者・法人の代表者）の場合1,500ユーロ）が科される場合がある（フランス労働法典第R. 8262-2条）。
- 使用者が労働者の兼業を把握していなかったことが、使用者の責任を排除する十分な理由となるかについては、判例が存在せず、明らかではない。
- 実務上は、使用者が、たとえ不確実な情報が端緒であっても、労働者の兼業の可能性を認識した場合に、直ちに労働者に対し、上限労働時間規制遵守の確認を求めれば、刑事罰を受けるリスクはわずか(remote)と解されている。
- 他方、使用者が労働者の兼業・副業の可能性について認識する機会がなかった場合には、上限労働時間規制の遵守を確認しておらずとも、刑事罰を受けるリスクは小さいと実務上理解されている。

## 刑事罰の解釈・実務運用

- 労働者が違法な兼業・副業をしている場合に刑事責任を負う可能性があるのは、

先に雇用契約を締結した使用者

後に雇用契約を締結した使用者

雇用契約締結の先後を問わず、上限時間に達していることを知りながら、実際に上限時間を超えて労働させた使用者

のうち、どの使用者か？

- 労働者による違法な兼業・副業を認識し、かつ適切な対策を講じなかった使用者は、雇用契約締結の先後に関わらず、刑事責任を負う可能性がある。他方、兼業・副業について認識がない場合には、特段の対策を講じておらずとも刑事責任を負う可能性は低い。
- 実際は、後に当該労働者と雇用契約を締結した使用者の方が、採用時点で兼業・副業の有無について確認しているはずなので、違法な（上限時間を超える）兼業・副業を認識する機会があったと判断されやすく、刑事責任を負う可能性が高い。他方で、先に雇用契約を締結した使用者は、兼業・副業の事実を認識する契機がない限り、刑事責任を負う可能性は低い。

## 刑事罰の解釈・実務運用

- フランス労働法典第R. 8262-1条及び第R 8262-2条（違法な兼業・副業に係る使用者・労働者に対する罰金刑）に定める刑事罰は故意犯か？
- 労働者の兼業・副業の可能性について認識する機会がなかった使用者は、労働者の労働時間を確認しなくても、刑罰を科されないのか？
  - 法律上は、労働者が客観的に上限時間数を超える兼業・副業を行うことが禁止されているのであって、故意・過失は法文上明記されていないが（ ）、実態上は、使用者が労働者の兼業・副業を認識しておらず、故意がなかった場合には、刑事罰を科されるリスクは低い。  
違警罪：フランス労働法典上、最も軽い部類の刑事罰で、故意・過失は要求されない。
  - 使用者が兼業・副業の可能性を認識したとしても、直ちに労働者に対し、上限労働時間規制遵守の確認を求めていれば、（実際には上限時間を超えていたとしても）刑事罰を科されるリスクは低い。



## II. ドイツに関する調査報告

---

## 使用者は、労働者による兼業・副業を禁止又は制限することができるか

- ドイツ憲法（Grundgesetz）12条により、すべてのドイツ国民は、職業、職場及び教育機関を自由に選択し、それぞれの職業に自由に従事する権利を有する。また、同条は、職業の自由の実質的な行使を可能にするために必要な条件の提供を国家に義務付けている。したがって、使用者は、原則として、労働者の兼業・副業を禁止又は制限する法律上の権利を有しない。
- 使用者は、以下の例外的な場合には、労働者の兼業・副業を禁止又は制限することができる。
  - 労働者の業績が兼業・副業によって損なわれる可能性がある場合
  - 労働者の兼業・副業により、労働力の著しい損失につながる場合又は使用者の競争上の利益と相反する場合
  - 労働者が休暇中である場合又は休暇の目的と反する休業・副業の場合（連邦休暇法（Bundesurlaubsgesetz）第8条）
  - 病欠中又は申告がなされていない兼業・副業の場合
  - 労働時間法（Arbeitszeitgesetz）の上限を超えて働く場合

## 使用者は、労働者による兼業・副業を禁止又は制限することができるか

- 使用者は、事前告知若しくは使用者の事前承認又はその両方及び報告義務を条件として兼業・副業を認める旨を、雇用契約で定めることができる。実務上、労働者は、命令、警告、制裁通知といった行政処分や刑事罰から使用者を保護するため、こうした報告義務に服することになる。
- ただし、調査を担当した現地法律事務所弁護士によれば、これまでの実務経験において、当該内容を含む労働契約等は一度も見たことがなく、労働契約等にかかる報告義務を記載する実務は一般的ではないとのことである。ただし、その背景は不明である。

## 使用者は、労働者が他の使用者の下で兼業・副業をしていることについて、労働者に対して確認をする義務又は法的権利があるか

- 労働者が別の使用者の下で兼業・副業をしているかどうかを労働者本人に確認することについて、労働法上、明確な義務は存在しない。
- もっとも、労働時間法の目的が1日の労働時間を制限することであることに鑑みて、使用者には、労働者による労働について、労働時間法による1日の労働時間の上限が守られているかどうかを判断するためのデータの収集が必要となる。労働時間法等による1日の労働時間の上限及び記録義務に関する規定内容は、以下のとおりである。
  - 使用者には、1日当たりの労働時間（8時間）を超えて就労した時間数を記録する義務がある（労働時間法16条2号）
    - 労働者が複数使用者の下で就労している場合には、8時間の上限を実際に超過させた使用者が、1日の労働時間を超えた労働時間数の記録義務を負う
  - 労働者が複数使用者の下で就労した時間は通算するものとする（労働時間法2条1号）

## 労働者は、兼業・副業をしている場合に、使用者に対して、他の使用者の下で兼業・副業をしていることについて告知をする法的義務があるか

- 労働者の使用者に対する、他の使用者の下で兼業・副業をしていることに関する告知義務について、具体的に規定している法律は存在しない。
- また、使用者の正当な利益が脅かされる場合には、労働者は、予定している兼業・副業についても報告（告知）する義務を負う。こうした義務は、使用者の正当な利益が脅かされる場合であれば、雇用契約等に特段の定めがない場合であっても認められる。
- 告知する情報の性質は、本業の性質、兼業・副業の性質及び報告理由によって異なり、連邦データ保護法（Bundesdatenschutzgesetz）第26条等のデータ保護法令の保護を受ける個人データが、当該告知によって侵害される可能性がある場合には、かかるデータの報告を拒否できる場合がある。



## 使用者は、実務上、労働者が他の使用者の下で兼業・副業していることについて確認・把握しているか（労働者は、実務上、どれだけ報告しているか）

- ドイツにおいては、ミニジョブ（月収が450ユーロ以下のもの）も含め、多くの労働者（約12人に一人）が兼業・副業をしているものの、使用者への兼業・副業に係る報告がなされることはほとんどない。理由として以下のようなものが挙げられる。
  - そもそも労働者において、兼業・副業を行うことは個人の自由であると考えられていることから兼業・副業を使用者に伝えなくてはならないという認識がなく、個人の自由であると考えられている
  - 仮にこのような認識を持つ労働者がいる場合であっても、当該労働者が、使用者に兼業・副業の事実を伝えることにより、労働時間規制への抵触を恐れる当該使用者から当該兼業・副業が禁止または制限されるかもしれないと考えているからというものが挙げられる。

特に、前者の理由から兼業・副業に係る報告をしていない場合がほとんどである。

## 使用者は、実務上、労働者が他の使用者の下で兼業・副業していることについて確認・把握しているか（労働者は、実務上、どれだけ報告しているか）

- 使用者が兼業・副業の事実を認識した場合に、当該労働者に対して、どのくらいの頻度で、また、どのような方法で兼業・副業の状況について確認を行うべきかという点について、法律上明文規定はないが、実務上は、兼業先の使用者において、本業の労働時間について基本的には年に2回～4回労働者にヒアリング（使用者から労働者への口頭によるヒアリングで十分であり、労働者によるレポート等を必要としない。）をして兼業・副業の結果、労働時間の上限規制を超えているか否かを確認すればよいとされている。
- 本業の使用者が、当該労働者の兼業・副業の事実を認識していない場合には、兼業先の労働時間について聴取する必要はない。
- 本業の使用者が当該労働者の兼業・副業をしていることが疑われる場合には、当該使用者から当該労働者への兼業・副業に関する確認が義務付けられる。

## 使用者は、実務上、労働者が他の使用者の下で兼業・副業していることについて確認・把握しているか（労働者は、実務上、どれだけ報告しているか）

- 本業の使用者については、兼業・副業の事実を把握するために特段の確認行為は求められていないが、使用者には労働者の労働状況について監視・監督する義務があり、労働者が普段よりも集中できていない場合、体調が悪そうな場合及びミスを頻発するなど様子がおかしい場合等には、長時間労働を原因とする疲労が疑われることから、当該労働者に対して、当該原因が私的要因によるものか、兼業・副業によるものかをヒアリングする必要があると解される。
- 他方で、そういった状況が看取できない場合には、上記のようなヒアリングをしておらずとも過失はなしとされる。
- 使用者は、労働時間上限規制に違反する労働者に警告をすることができ、当該警告を複数回しているにもかかわらず、当該違反を継続する労働者について、個別の事案によっては、最終的に解雇をすることもできる。

## 労働時間（法定労働時間、労働時間の上限、休日、休憩、休暇等。）は、兼業・副業をしている労働者に対してどのように適用されるか

- 労働時間法による労働時間規制の概要は以下のとおり。

	根拠条文	原則	例外
上限労働時間	労働時間法3条1号	1日8時間 (月～土に就業)	(a)又は(b)
上限労働時間の延長	労働時間法3条2号	1日10時間まで	(a)又は(b)
労働中の休憩時間	労働時間法4条	6時間に30分 8時間に45分	(a)
労働後の休憩時間	労働時間法5条1号	労働後11時間の 休憩時間必要	(a)又は(b)
日曜日及び祝日	労働時間法9条1号	24時間勤務禁止	(a)
1年の休暇日数	連邦休暇法3条	少なくとも24日	(a)

(a): 団体労働協約又は同協約に基づく等同評議会又は事務所協定 (Betriebsvereinbarung) に定めあり

(b): 公共部門の職員代表との役務協定 (Dienstvereinbarung) に定めあり

## 労働時間（法定労働時間、労働時間の上限、休日、休憩、休暇等。）は、兼業・副業をしている労働者に対してどのように適用されるか

- 労働時間法の規定に故意又は過失により違反した使用者（兼業・副業の時間を合算した結果、労働時間法の上限規制に違反した場合、罰せられるのは、実際に上限労働時間を超えさせた使用者である。）は、最高15,000ユーロの罰金に科される（労働時間法22条1号の1及び2号）。
- ただし、使用者の過失については、兼業・副業についての認識を前提として使用者の聴取状況等によって定まるので、労働者が兼業・副業について報告をしなかった場合や虚偽の報告を行った場合には、通常は使用者に過失は認められず、労働時間法違反は成立しないと解されている。

## 時間外割増賃金に関する規制は、兼業・副業をしている労働者に対してどのように適用されるか

- 原則として、ドイツにおける時間外労働は、労働者が個々の適用労働時間を超えて行った労働と定義される。また、適用労働時間とは、使用者ごとに、集団労働協約・企業合意(company agreement)・雇用契約に定められた労働時間（基準労働時間）のことをいう。
- 職業訓練法（Berufsbildungsgesetz）を除き、時間外労働に対して必ず報酬を支払わなければならないとする規定は存在しない。もっとも、契約上の義務を超えて役務提供がなされた場合には、ドイツ民法典（Bürgerliches Gesetzbuch）612条第1号が準用され、提供された役務への報酬支払義務が発生する。また、時間外割増賃金については、労働協約又は事業所協定に定められることもある。

## 時間外割増賃金に関する規制は、兼業・副業をしている労働者に対してどのように適用されるか

- 時間外労働に対する基本賃金と特別時間外手当の区別が必要である。時間外労働が労働時間法2条3号に規定された夜間労働でもある場合には、労働時間法6条5号に従って適正な夜間労働手当を受け取る権利が発生し、25パーセントの割増賃金が適正とされている。
- 時間外労働については、（複数使用者の場合）個別の労働時間を通算しない実務となっている（他の使用者の下での労働時間に影響されない。）。また、個別か否かの判断は、労働時間に関していかなる合意がなされたかという点を基準にすべきであり、勤務地及び同一企業グループに属する使用者の法人格等によっては左右されない。
- このように時間外労働について通算しないのは、契約上の義務の相対性の原則(the principle of the relativity of contractual obligations)に基づき、雇用契約に基づく義務についてはそれぞれの契約当事者にのみ適用されるという考え方による。

## 業務に起因する傷病が発生した場合に使用者が労働者に対して負う責任は、労働者が兼業・副業をしていることによりどのような影響を受けるか

- 労働災害の原因を作り出した使用者が、労働災害ではなく、法定労災保険についての責任を負う。もっとも、使用者が責任を負う場合は、当該使用者が故意に労働者を負傷させた場合に限られる。



## 使用者は、労働時間の上限の範囲内である時間外業務命令を、兼業・副業を理由に拒絶した労働者に対して、制裁を課することができるか

- 兼業・副業が本業の制約となる場合（基準労働時間の超過が可能である場合において労働者が一時的な時間外労働を拒み、その理由が兼業・副業の時間と重なることである場合）には、使用者は、具体的な事案に応じて、当該労働者の兼業・副業を禁ずることができる。

## 社会保険制度は、兼業・副業をしている労働者に対してどのように適用されるか

- ドイツの社会保障制度は、法定健康保険、法定労災保険、介護保険、法定年金保険及び公的失業保険という5つの要素で構成される。

法定健康保険は、社会法典第5巻（Fünftes Buch Sozialgesetzbuch）に規定がある。ドイツに居住するほぼすべての人が健康保険によってカバーされ、医療を受けられる状況にある。年収60,250ユーロ以下（2019年現在）の労働者は、いずれかの法定健康保険基金に加入しなければならない。一方、所得がこの強制加入の上限を超える労働者は、民間の健康保険に加入することができる。

法定労災保険については、前述のとおりであり、業務中の事故による経済的な影響を緩和するとともに、予防（事故防止）やリハビリの給付も提供する。

介護保険は、長期の介護を必要とする人のための社会保障であり、介護保険法については、社会法典11巻（Elftes Buch Sozialgesetzbuch）に規定されている。被保険者は、保険料を納めることにより、施設内外での介護について経済的援助を請求する法的な権利を獲得する。

## 社会保険制度は、兼業・副業をしている労働者に対してどのように適用されるか

(前スライドの続き)

法定年金保険は、老齢年金の要をなす保険であり、法定年金保険法については、社会法典6巻 (Sechstes Buch Sozialgesetzbuch) に規定されている。年金保険の主な機能は、被保険者及び遺族 (未亡人及び遺児) への年金給付と、医療や社会復帰のためのリハビリテーションに関わる措置の実施である。

公的失業保険は、失業者に対して物質的な援助を提供しつつ、積極的労働市場政策を追求する制度であり、雇用促進に関わる権利は、社会法典3巻 (Drittes Buch Sozialgesetzbuch) に規定されている。すべての失業者は、自ら失業を届け出ること、失業保険料を一定期間納付済みであることを条件として、失業手当を一定期間にわたって受給することができる。

- 社会保障制度の各規定に兼業・副業への言及はないものの、雇用 (社会法典4巻 (Viertes Buch Sozialgesetzbuch) 7条(1)号)、軽微雇用 (社会法典4巻8条) 及び非正規雇用に関する諸規定によって解決される。

## 監督行政における実務運用について

- 当局が、労働時間法の監督をどのように行うべきかについて、頻度や方法に関する規則は存在しない。デュッセルドルフ市内にある Bezirksregierung（州政府の代理的な組織として、日本の郡に相当する行政組織）の営業監督局の担当官（Mr. Thoebarth）に電話照会をかけたところ、「営業監督局として、（通常は）副業と労働時間の関係について能動的に確認・調査をおこなうことはなく、もしあるとすれば、何か特段の理由が生じて初めて確認・調査を行うであろう」とのことである。
- 兼業・副業に関する使用者の労働時間法違反は、飲食業界で頻発しているものの、具体的に営業監督局から制裁を課された事例は特に確認されていないとのことである。
- 原則として、労働時間法等の労働関係法の規制対象は使用者であるため、法律上の労働時間の上限を超えて兼業・副業を行った労働者に対して、法的な制限又は制裁を課すことは想定されていない。

## 刑事罰の解釈・実務運用について

- 故意又は過失により、労働時間法による法定の上限に関する規定に違反した使用者は、労働時間法3条乃至5条、9条及び11条の最低要件又は労働時間法16条2号の記録義務に違反し、無秩序に行動したとして（労働時間法22条）、最高15,000ユーロの罰金を科せられることがある。
- 労働安全衛生法25条及び26条に規定された違反も罰金の対象となる。労働安全衛生法25条及び26条は、連邦政府が使用人の労働者保護義務を詳しく規定するために国内法又は欧州法に基づいて発出される可能性のある法令に言及している。労働安全衛生法以外のこれらの法令において使用者の義務が十分且つ具体的に規定されており、当該法令が労働安全衛生法第25条の罰金規定に言及している場合、使用者の義務違反は行政犯罪となり、労働安全衛生法第25条に従って罰金に処せられる。

## 刑事罰の解釈・実務運用について

- 兼業先の使用者において本業の労働時間について年に2回～4回程度ヒアリング及び確認を行っていた場合や、体調不良やミスの頻発といった状況を看取した際に当該労働者に聴取を行った場合、使用者には、兼業・副業に関する上限規制違反につき過失がないものと解される。なお、上記のようなヒアリングを行っている場合であっても、自らを使用者とする労働時間のみによって、労働時間法の上限規制を超える労働がなされている場合には、当該使用者は当然に罰される。
- 実務上、使用者の故意又は過失の認定のために、使用者へのインタビュー並びに給与明細及び社会保障費の調査等が行われることがある。
- 本業の使用者が兼業先の労働時間について聴取する必要はないものの、本業の使用者が当該労働者の兼業・副業をしている旨疑う場合には、当該使用者から当該労働者への兼業・副業に関する質問をすることが許されている。

## 刑事罰の解釈・実務運用について

---

- 他方で、体調不良やミスの頻発といった状況が看取できない場合には、年に2回～4回程度のヒアリング及び確認を除き、当該聴取を行う義務はなく、聴取せずとも過失はないものと解される。
- 労働者が兼業・副業について報告をしなかった場合や虚偽の報告を行った場合、通常、使用者に過失は認められず、法違反の責任は問われないと解される。



## III. イギリスに関する調査報告

---



## 使用者は、労働者による兼業・副業を禁止又は制限することができるか

- 原則的に兼業・副業を行うことは自由であるが、使用者は、雇用契約において、労働者の兼業・副業を禁止又は制限する（事前に使用者の同意を取得させる等）ことができる。また、雇用契約において明示的に禁止又は制限されていない場合であっても、労働者は誠実義務の一面としての競業避止義務を負っているため、使用者はこれを根拠に競合企業における兼業・副業を制約することができる。
- ただし、裁判例上、労働者の兼業・副業に対する制約は、使用者の正当な事業上の利益（legitimate business interest）（営業秘密、企業秘密等）を保護するために必要な範囲内でのみ許容される。

## 労働時間規制の概要（上限規制、労働時間の確認・記録義務）

---

- 労働時間法（The Working Time Regulation 1998）は、17週の基準期間（reference period）における、労働者の週当たりの平均労働時間の上限を48時間と設定している（4条1項）。
- 使用者は、労働時間の上限規制を遵守するために、全ての合理的措置（all reasonable steps）を講ずる義務を負っている（同4条2項）。
- ただし、労働者が労働時間の上限規制からオプトアウト（適用除外）されることに合意した場合には、週当たり48時間の上限を超えた労働が認められる（5条1項）。
- 使用者は、労働時間規制の遵守のために、労働者の週当たりの平均労働時間を記録し、2年間保存する義務を負っている（同9条）。

## 労働時間規制の概要（上限規制からのオプトアウト）

- 労働者が労働時間の上限規制からオプトアウト（適用除外）されることに同意(consent)した場合には、週当たり48時間の上限を超えた労働が認められる（労働時間法5条1項）。
  
- オプトアウトの要件・手続
  - 書面による合意
  - 一定期間に適用される合意でも、無期限の合意でもよい
  - 労働者による事前通知によって終了可能
  - 使用者は、オプトアウトに合意した労働者の最新の記録を保存し、安全衛生庁（Health and Safety Executive）その他の当局担当者から求められた場合には記録を提供しなければならない。

一部の職種（船員、航空スタッフ、一定の配送運転手など）の労働者には、オプトアウトが認められない。

2011年の調査によれば、約6割の企業においてオプトアウトに合意した従業員が存在し、うち約2割の企業では80～100%の従業員が合意しているとのことである（Confederation of British Industries (2011)、諸外国における副業・兼業の実態調査 - イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ - （独立行政法人労働政策研究・研修機構））。

## 労働時間規制の概要（休暇・休息等）

### ■ 休息・年次有給休暇

- 労働者には、24時間当たり最低でも連続11時間の休息が付与される（労働時間法10条）。
- 労働者には、7日当たり最低でも連続24時間（又は14日当たり最低連続48時間）の休息が付与される（同11条）。
- 労働者には、1日の労働時間が6時間を超える場合、最低でも20分の休息が付与される（同12条）。
- 労働者は、5.6労働週（週5日勤務の労働者であれば28日）の年次有給休暇が付与される（同13条・13A条）。
- オプアウトに合意した労働者についても、上記休息等は付与される。ただし、上記休息等は労働者の権利であって、実際に休息等を取得することは義務とされていないことから、労働者が任意で休息等を取得せずに勤務（兼業・副業を含む）することは禁止されない。

## 労働時間規制の概要（その他）

---

- 使用者と労働組合が労働時間規制にかかる労働協約を締結することがあり、この場合には、使用者は、同労働協約上の規制を遵守することが必要になる。
- 本調査の限りでは、業界団体等が任意に作成した、兼業・副業における労働時間規制にかかる指針・ガイドライン等は確認できなかった。

## 時間外割増賃金に関する規制の概要

### ■ 時間外割増賃金について

- 使用者は、雇用契約に時間外労働の義務に関する明示条項がある場合のみ、労働者に時間外労働を求めることができる。
- 時間外割増賃金を規定する法律・規則は存在せず、雇用契約に定めがある場合に限り、使用者は、当該契約に従って割増賃金を支払う（一般的には、雇用契約に時間外割増賃金に関する定めがあることが多い。）。
- このように、時間外割増賃金は契約に基づくものであるため、当然に異なる使用者間では通算されないこととなり、実際の実務でも通算されていない。
- なお、最低賃金法（The National Minimum Wage）は最低賃金額について規制していることから、使用者としては、労働者が長時間労働をした結果として労働者に対する支払額が最低賃金を下回らないように留意する必要がある。

使用者は、労働者による兼業・副業について、確認をする義務又は法的権利があるか。

- 労働時間法は、兼業・副業において労働時間を通算するか否かについて規定していないが、政府の解釈では、兼業・副業の労働時間も通算すべきであるとされている（イギリス政府のウェブサイト“GOV.UK”<https://www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours/calculating-your-working-hours>）。

（かかる政府解釈の根拠・背景を示す公式文書は見当たらないが、労働時間の上限規制は労働者の健康安全・尊厳(dignity)の確保を目的としているため、使用者の数は問題ではなく総労働時間で見るべきと考えられているものと思われる。）。



- 使用者は、労働者による兼業・副業の有無を確認し、兼業・副業先における労働時間数を含めて上限規制の範囲内であることを確認することが望ましい（good practice）（安全衛生庁（The Health and Safety Executive）のガイダンス）とされているが、法律上かかる確認義務が明記されているわけではない。

具体的な確認方法については定められていない。

■ 使用者は、労働者による兼業・副業について、確認をする義務又は法的権利があるか。

- 使用者は、通算された労働時間が週当たり48時間の上限を超えそうな場合には (If it is likely that...)、当該使用者における労働時間を制限するか、又は、労働者にオプトアウトに同意してもらう等の合理的措置 (reasonable steps) を講ずる必要がある (同上)。
- 兼業・副業の場合のオプトアウトは、本業・兼業双方の使用者に対して同意する必要がある。したがって、使用者は、労働者にオプトアウトに同意してもらった場合には、当該労働者に対して、他の使用者との間でも (たとえ同使用者に対して短時間の労働を提供しているにすぎない場合であっても)、同様にオプトアウトに同意する必要があると助言すべきである (同上)。



使用者は、労働者による兼業・副業について、確認をする義務又は法的権利があるか。

---

- 基本的に、各使用者は個別に責任を負っているものであり、各使用者は全ての合理的措置（all reasonable steps）を講じたことにより労働時間規制を遵守したことになる（同上）。

なお、もし可能であれば、使用者は、他の使用者と協働して、双方の使用者が労働時間規制を遵守できるよう協力することが望ましい（同上）。

使用者は、労働者による兼業・副業について、確認をする義務又は法的権利があるか。

- 規則・ガイドンスは、使用者が兼業・副業の有無 / その労働時間数をどのように確認すべきか、具体的な方法について規定していないが、基本的には自己申告のみで足りると解されており、実際の実務においても、一般的に自己申告によって確認されている。実務上は、使用者は、雇用契約において、労働者に以下のような義務を課すことにより確認することが多い。

< 雇用契約に定められることが多い労働者の義務 >

- 雇用開始時に、兼業・副業の有無について申告すること
- 雇用開始後、兼業・副業を開始するときに、事前に使用者に申告して、その同意を取得すること
- 兼業・副業を行っている場合に、兼業・副業先での各週の労働時間数を使用者に申告すること
- 兼業・副業を行っている場合に、兼業・副業先での労働時間数が、事前に想定されていた労働時間数を超過する可能性が生じたときには、これを使用者に通知すること

使用者は、労働者による兼業・副業について、確認をする義務又は法的権利があるか。

- 特に政府・業界団体等が作成・公表した自己申告の書式は存在せず、各使用者は任意に自己申告の書式を作成して使用している。

### < 自己申告を求める書式の一例 >

[DATE]

Dear [NAME OF WORKER]

Working Time Regulations: the 48 hour week

The Working Time Regulations 1998 require [NAME], as your employer, to ensure that employees do not work more than an average of 48 hours a week unless they have signed an agreement opting-out of this limit on their weekly hours.

This limit on your working hours each week takes account of any time spent working for other employers. Therefore please notify [POSITION] in writing if you do any work for another employer. The notification should include details of the number of hours that you work each week for that employer.

Thank you in advance for your cooperation.

Yours sincerely,

[NAME]

On behalf of [NAME OF EMPLOYER]

■ 使用者は、労働者による兼業・副業について、確認をする義務又は法的権利があるか。

- 使用者は、特段の事情がない限りは、労働者の自己申告を前提に労働時間を確認すれば足り、これを前提に労働時間の上限規制を遵守していれば、合理的措置（reasonable steps）を講じたことになると解されている。



- 使用者は、労働者が兼業・副業の有無 / その労働時間数を申告せず、又は虚偽の申告を行っていた場合には、結果的に労働時間の上限規制に抵触していた場合であっても、これを認識し得た、その把握した事実をもとに更なる確認を行うべきであった、又は意図的に警戒すべき兆候(warning signs)を無視した等の特段の事情がない限りは、民事・行政・刑事上の責任を問われる可能性は低いと解されている。

## 労働者は、兼業・副業について、使用者に告知をする法的義務があるか。

---

- 労働者は、規則・ガイドンス上は、兼業・副業の有無等について使用者に申告する義務を負っていないが、前頁記載のとおり、使用者との間の雇用契約に従って、これを使用者に申告する義務を負うことが多い。
- また、労働者は、使用者の適法かつ合理的な業務命令に従う義務を負っているため、使用者から兼業・副業の有無等について情報を提供するよう命令された場合には、これに従う必要がある。
- 使用者は、雇用契約上の義務ないし業務命令に従わなかった労働者に対して、懲戒処分をすることができる。

## 労働者は、兼業・副業について、使用者に告知をする法的義務があるか。

- なお、労働者は、税務手続上、雇用開始時に、他の使用者の下での雇用に関する事項について記載した書面の提出を求められることが一般的であり、この手続を通じて、使用者が、兼業・副業の有無等について把握することもあり得る。
- 前述のとおり、労働者が兼業・副業の有無 / その労働時間数を申告せず、又は虚偽の申告を行っていた場合には、結果的に労働時間の上限規制に抵触していた場合であっても、使用者は、特段の事情がない限りは、民事・行政・刑事上の責任を問われる可能性は低いと解されている。

## 健康安全確保措置

---

- 使用者は、合理的に実行可能な限りにおいて（so far as is reasonably practicable）、労働者の健康、安全及び福祉を確保する義務を負う（労働安全衛生法（The Health and Safety at Work Act 1974）2条）。
- また労働者も、その健康及び安全に関して、以下の義務を負う（同上7条）。
  - 労働者自身（及びその業務上の作為・不作為によって影響を受ける可能性のある第三者）の健康及び安全に対して合理的配慮（reasonable care）を行うこと
  - 使用者（又は第三者）が関連法規に基づき負っている義務又は要件について、それが履行又は遵守されるよう、使用者（又は第三者）に協力すること

## 健康安全確保措置

---

- 労働者が、兼業・副業の有無 / その労働時間数を申告せず、又は虚偽の申告を行っていたことが、自身の健康及び安全に対する合理的な配慮に欠ける、又は、使用者の義務履行のための協力として不十分であると判断される場合には、理論上は、労働者自身が労働安全衛生法7条に違反することになる
- ただし実際に法執行機関によって労働者が処分される可能性は極めて低い。



## 安全配慮義務 / 雇用主責任保険

---

- 前述のとおり、兼業・副業を含めた長時間労働によって業務上傷病が生じた場合であっても、本業の使用者が兼業・副業を認識していなかった場合は、これを認識し得た等の特段の事情がない限りは、責任を負う可能性は低い。
- 使用者は、労働者の業務上傷病にかかる責任に備えて雇用主責任保険に加入することが義務付けられている（The Employer's Liability (Compulsory Insurance) Act 1969）。
- 兼業・副業の場合には、各使用者がそれぞれ個別に雇用主責任保険に加入することになっており、その業務上疾病の原因に応じて、いずれかの保険契約が適用されることになる。

## 社会保険制度

---

- 国民保険（National Insurance）の保険料について、使用者は、使用者負担分と月額給与から控除した労働者負担分を納付している。

使用者は、1週間の賃金額が 166.01を超える労働者について、国民保険の保険料を支払う必要がある。

- 兼業・副業の場合には、各使用者がそれぞれの賃金額に応じて個別に保険料を納付している（個々の使用者にとって、労働者が副業・兼業をしても、保険料の納付義務・金額に変わりはない。）。

## 監督行政における実務運用

---

- 安全衛生庁（Health and Safety Executive）は、労働時間規制その他の規制について、具体的な問題やリスクを認識する前に、積極的・網羅的に調査を行うことはしておらず、（労働者の申告等により）具体的な問題やリスクを認識してはじめて対処を行っている。
- 改善通知・禁止通知などの処分事例は公表されていない。

## 刑事罰の解釈・実務運用


---

- 使用者は、労働時間法・労働安全衛生法に違反している場合には、無制限の罰金及び又はその役員等について2年以下の懲役が科される可能性がある（なお使用者は同法違反について故意・過失がある場合に責任を問われる）
- 前述のとおり、労働者が兼業・副業の有無 / その労働時間数を申告せず、又は虚偽の申告を行っていた場合には、結果的に労働時間の上限規制に抵触していた場合であっても、使用者は、これを認識し得た、その把握した事実をもとに更なる確認を行うべきであった、又は意図的に警戒すべき兆候(warning signs)を無視した等の特段の事情がない限りは、刑事罰を科される可能性は低いと考えられている。

## 調査にあたってご協力いただいた有識者の先生方

---

水町 勇一郎	東京大学	社会科学研究所	教授
皆川 宏之	千葉大学	大学院社会科学研究院	教授
國武 英生	小樽商科大学	商学部企業法学科	教授
鈴木 俊晴	早稲田大学	社会科学総合学院	准教授



令和元年度産業経済研究委託事業  
フリーランスに関する論点整理に向けた海外制度に  
関する調査報告書

フランス・ドイツ・イギリス・アメリカに関する調査報告書

2020年3月31日  
森・濱田松本法律事務所

# 目次

---

- I. フランスに関する調査報告
- II. ドイツに関する調査報告
- III. イギリスに関する調査報告
- IV. アメリカに関する調査報告



# I. フランスに関する調査報告

---



## フランスにおける「フリーランス」と「労働者」等の区別

### ■ フランスにおけるフリーランス概念の有無

- フランスでは、労務形態を「労働者」と「自営労働者」とに区別しており、「労働者」に当たらないものが「自営労働者」とされる。
- 「フリーランス」を法律上定義したものはないが、一般的に「自営労働者」の類型に属する。

### ■ フリーランスと「労働者」との区別基準（分類）。

- 「労働者」（Travailleur）は、労働法典上、「労働契約の当事者」と定義され、「労働契約」とは、「自然人がそれにより法人または自然人の従属のもとで労働を履行する債務を負い、それと引き換えに報酬を受ける契約」と定義されている。
- 永続的かつ階級的な従属的關係がある場合に、労働者と認定される。これらの判断は、契約の形式面ではなく、契約の実態に着目してなされる。
- 「労働者」に該当する場合には、労働法典におけるすべての保護の適用がある。

## フランスにおける「フリーランス」と「労働者」等の区別

- 「労働者」(Travailleur) 該当性の主な判断要素は、以下の通り。
  - ✓ 個人の側から主導的に自らを自営労働者 (travailleur indépendant) として宣言し、登録しているか否か
  - ✓ 同一労働者かつ同一の労務について、従前雇用関係があったか
  - ✓ 一方のみが指導的立場にあるか
  - ✓ 労働時間規制に従っているか
  - ✓ 安全衛生のための厳格な要請以外の指導に従っているか
  - ✓ 労働時間又は労働日数に従って報酬が請求されているか
  - ✓ 労務提供にあたっての指示がないか、又は限られているか
  - ✓ 労働者組織に統合されているか
  - ✓ 安全衛生のためあるいは絶対的な必要性を除いて、備品等が雇用者により支配されているか等
- 収入の依存等の経済的な依存は必ずしも重要な判断要素ではないが、考慮要素の一つではある。また、契約条件も考慮要素となるが、当事者の意図や契約書の記載により依拠するものではなく、実態をみて判断される。
- これらの判断要素は、Uberに関する破毀院判決(後述)でも変わることはない。

## フランスにおける「フリーランス」と「労働者」等の区別

- 「労働者」以外の就業者の概念について
  - フランスでは、「労働者」の概念を拡張することによって労働法の全部又は一部を適用する立法はとられていない。一方で、以下のような特定の職種について、特例的に保護が与えられている場合がある。
    - ✓ ジャーナリスト、俳優、モデルについては、労働者性が推定されている（Articles L7111-1, 7121-1, 7123-1）。ただし、その立法趣旨については確認できなかった。
    - ✓ 運輸契約（労務提供者はエージェンシーと労働契約を結ぶ一方、労務提供先ともサービス供給の契約をし、エージェンシーは労務提供先から税金等を差し引いて労務提供者に賃金を支払うアレンジメント）においては、労務提供者と労務提供先との契約が雇用契約ではないのにも関わらず、労働法典上の権利を享受する。

## フランスにおける「フリーランス」と「労働者」等の区別

---

- 現行のフランス法上、特にフリーランスについて定義は置かれていない。フリーランスの多くが、自営労働者（個人の労働条件が、専ら自分または事業主との契約によって定義されている場合）であると整理されており、労働者ではないと考えられている。
- 以下のような個人は自営労働者と分類される。
  - ✓ 法人登記などの登録を行っている場合
  - ✓ 運送者等として登録されている場合
  - ✓ 会社役員として登録されている場合
- フリーランスは、そもそも自営労働者と分類されるために、特に保護規定があるわけではない。

### ■ 競争法の適用について

- フリーランスに対して優越的地位にある者に対する競争法上の規制としては、特にフリーランスを念頭に置いている規定はなく、一般的な優越的地位濫用の禁止しかない。
- 企業の側が優越的地位を有するかについては、地理的要素、取引の目的物、マーケットシェアなどを考慮して関連市場を観念した上、企業の規模やマーケットシェアに鑑みかかる地位が認められるか判断する。
- フリーランスも、フランスおよびEU競争法による制限を受ける。フリーランスが支配的地位にあり、それを濫用して市場での競争を妨害し制限するような場合には、競争法上の責任を負う。
- しかし実務上、フリーランスの側が支配的地位にあると判断されることはなく、裁判例も存在しない。
- 同様に、フリーランスについて水平的取引行為に関する規制が及ぶことも理論的には考えられる。

## フランスにおけるフリーランスに適用される法令の状況（書面交付について）

---

### ■ 文書交付について

- フリーランスへの注文時、これを文書であることを義務付ける特有の法律は存在せず、口頭によるものでも足りる。
- しかし実務上は、注文を証明するにあたって難を生じることから、文書によることが推奨されており、実態としても基本契約、個別契約等の書面により契約がされている。

- フリーランスに対する発注に関し、最低報酬額ないし適正報酬額に関する法律は存在しない。
- 解雇規制等もない、ただし、商法典上、契約解除には合理的な告知期間が要求されており、フリーランサーの側がこの要求に違反した契約終了がなされたことを証明できれば、契約関係の終了を争うことはできる。その際には、以下のような考慮要素があげられている。
  - ✓ 取引関係がどの程度継続していたか
  - ✓ 作業量はどの程度か
  - ✓ 当該フリーランサーの当該顧客に対する経済的依存性がどの程度か
  - ✓ 当該取引関係を樹立するのにどの程度の費用が投下されているか
  - ✓ 当該フリーランサーの側が新しい取引相手を見つけるのにどの程度の時間が必要なのか

- 安全衛生について
  - ✓ 会社は、自らの管理する敷地内で就労している者の安全を確保する義務を負っており、直接の契約関係がなくともこのことは変わらない。フリーランスに関しても、自己の管理する敷地内の安全衛生を保障する義務が認められ、係る義務に違反した場合には損害賠償責任などを生じうる。
  
- 労災保険等について
  - ✓ フリーランスは、就業場所における事故に関連する保険については、労働者に対するものと類似した補償を受けることができる。ただし、保険料は自己負担であるし、給付にあたっての申出も自己責任である。



## フランスにおけるフリーランスに適用される法令の状況（団体の組成・行動その他）

### ■ フリーランスの団体的活動に関する法的保護

- フリーランスで団体を組成して行動する権利（団体行動権）の保障はない。
- ただし、労働組合を組織することが積極的に禁止されているわけではない。実際、la Fédération des auto-entrepreneurs et des micro-entrepreneurs (FEDAE)など、何例かの労働組合が確認されている。
- また、後述のプラットフォーム就労者についても、CLAPやSCP VTCといった労働組合の存在が確認されている。しかし、これら団体における団体交渉がメジャーなわけではなく、例は少ない。これらの団体が労働協約を結んだ例も確認されていない。
- フランスおよびEUの競争関連法は、個々の独立した事業者として活動するフリーランスに適用されるものであるため、フリーランス間での団体協約がフリーランスの提示する取引条件を協調させようとするものである場合には、競争法上制限される可能性がある。

## フランスにおけるフリーランスに適用される法令の状況（紛争解決手続）

---

- フリーランス（非労働者）が利用可能な特別な紛争解決手続
  - フリーランスを保護するための特別な紛争解決手続があるわけではない。もっとも、個人の側が、自らを事実上の労働者の地位にあると主張する場合には、労働裁判所を利用することができる。

- 一般に、現在、主な収入を自営労働者として得ている者は300万人から500万人とされている。労働者全体に対しては、約10%の割合を占めるとされている。
- ただし、統計の取り方が決まっているわけではない。過去に様々な統計がなされているものの、それらも同じ基準を用いているわけではなく、単純な評価は困難な状態。
- 例えば、以下のような統計があげられることがある。
  - ✓ Statistia  
<https://fr.statista.com/statistiques/938358/nombre-travailleurs-independants-france/>

## フランスにおけるプラットフォーム運営者及びプラットフォーム就労者に対する法令の適用

- 2016年にプラットフォーム就労者を特に定義し、これに該当した場合に一定の保護を及ぼす法改正がなされている。
  - プラットフォーム就労者は、「一つまたは複数の、電子的なプラットフォームを利用する自営労働者」と定義されている。
  - プラットフォーム側が、
    - ✓ 提供される労務の特性または取引される物品を決定し、
    - ✓ その価格を固定する場合に、個人の側をプラットフォーム就労者としている。
  - プラットフォーム就労者の間では、自分たちがプラットフォーム就労者に該当し、一定の保護を受けることができるという知識は（正確ではないにせよ）一応共有されていると考えられている。
  - プラットフォーム就労者は、労働者ではないとされているが、以下のような保護を受ける。
    - ✓ 就業場所に関する事故保障の保険料をプラットフォームが負担する。
    - ✓ 一般の労働者同様、職業訓練をプラットフォームの負担で受けることができる。
    - ✓ 労務提供拒絶によるストライキをする権利があり、そのために契約を終了させられることはない。
    - ✓ 労働組合を組織できる。

- ✓ 就業場所関連の事故補償についての労災保険のカバー範囲は以下のとおり。
  - 就業場所の事故、病気に関連する治療費、入院費、医薬品費、歯科用具の保障。
  - 就労者が労働能力を喪失した場合の、年金もしくは一時金による給付（労働能力喪失が10%以下なら一時金、それ以上なら年金給付）。
  - 葬儀費用。

## フランスにおけるプラットフォーム運営者及びプラットフォーム就労者に対する法令の適用

- 2019年に、移動オリエンテーション法が成立し、プラットフォームを利用して運送車両の運転業務または二輪三輪車両による商品配達業務を行う自営業者について、次のような一定の保護がなされている。
  - ✓ デクレ(命令)に定めるところにより、プラットフォームに対し、移動距離を把握し、距離単位ごとに定められた源泉徴収後の最低収入を保障すること。
  - ✓ プラットフォーム就労者が、何らの不利益を受けずに労務の提供を拒否でき、自らの就労する時間を選択できる権利を保障すること。
  - ✓ プラットフォーム運営者は、プラットフォーム就労者の収入や就労の期間に関する指標について、(命令)デクレに定めるところに従いウェブ上で公示しなければならない。
  - ✓ なお、これらデクレは未だ発令されていない(今年末の予定だが、Covid-19関連で遅れる可能性が指摘されている)。

## フランスにおける近時の議論の動向

---

### ■ プラットフォーム就労者に対する保護法の施行後

プラットフォーム就労者に対する保護法が施行されたあとも、プラットフォーム就労者は、労働法典の保護を全て受けられたわけではなく（例えば、解雇規制など）、労働者としての地位を求める訴訟が続発していた。そのような中で破毀院は、2020年3月4日、Uberのプラットフォーム就労者につき、労働者性を認める判決を出した。

## フランスにおける近時の議論の動向

### ■ Uberに関する破毀院判決

- 本判決は、労働者性の判断につき、これまでと同様の基準を適用したうえで、Uber のプラットフォーム就労者につき、次の事実を指摘したうえで、使用者が指示を与え、監視し、制裁を与える権限を有するといった従属関係があるとして労働者性を認定した。
  - ✓ プラットフォーム就労者は、自分の顧客を持つわけではなく、また自分で自らのサービスの対価を決定するものでもないこと。
  - ✓ プラットフォーム就労者は、習慣的にプラットフォームから職業指導を受けていること。
  - ✓ プラットフォームはプラットフォーム就労者の行動を監視しており、プラットフォーム就労者が3回以上依頼を断った場合には、そのアカウントを停止する権限があること。
  - ✓ プラットフォームは、プラットフォーム就労者を無期限でアプリケーションから除外する権限があること。
  - ✓ プラットフォーム就労者がプラットフォームにアクセスする義務がないこと、アクセスしないことに制裁が科されないことは従属関係の有無の考慮において影響を与えないこと。



## フランスにおける近時の議論の動向

---

- 近時、破毀院は、労働者と自営労働者との間に中間のカテゴリーを設けることを提案しており、政府もまた、このような制度の整備に向けた委員会を組織しているところであり、本判例もその潮流の中に位置づけることができると思われ、今後の実務に大きく影響するものと思われる。
- 上記破毀院判決後、Uber側で、現段階では取り立ててビジネスモデルの変更などは見られていない。
- 近時、Deliverooは、「フリーコネクション」と称して、プラットフォーム就労者にいつ就労するかをより柔軟に扱うシステムをテストしており、労働者性の認定から逃れる試みをしているとの指摘がある。



## II. ドイツに関する調査報告

---

## ドイツにおける「フリーランス」と「労働者」等の区別

### ■ ドイツにおけるフリーランス概念の有無

- 役務提供者に係る概念としては、「労働者」(employee)及び「労働者類似の者」(“persons, similar to employees” (Arbeitnehmerähnliche Person))が存在。
- 「フリーランス」の法律上の定義はなく、「労働者」にも「労働者類似の者」にも該当しない場合には、民法上の契約に基づき役務を提供する個人として扱われる。

### ■ フリーランスと「労働者」との区別基準(分類)

- 「労働者」該当性の主な判断基準は、人的に従属して、かつ、他の者の指揮命令に基づきその役務を行っているか等であり、経済的な依存は考慮されない。
- 契約形式を問わず、実態として「労働者」に該当する場合には、最低賃金、有休休暇、疾病時の継続給付、解雇保護等の労働法令の適用がある。

## ドイツにおける「フリーランス」と「労働者」等の区別

- 「労働者」以外の就業者の概念について
  - ドイツでは、完全な「労働者」に該当しない場合であっても、「労働者類似の者」概念がある（sec. 12a para 1 of the German Act on Collective Bargaining Agreements, (Tarifvertragsgesetz, TVG)）。
  - 「労働者類似の者」該当性の主な判断基準は、以下の通り。
    1. 経済的に従属しているか
    2. 労働者と同等の社会保護を必要とする者であるか
    3. 業務委託契約又は請負契約を根拠として、主として一人のために労働する義務があるか
    4. 個人的に行っているか
    5. 本質的に他の労働者の協力なく労務提供しているか 等
  - 実態として「労働者類似の者」に該当すると主張されることはほとんどなく、ジャーナリストの協約が存在しているのみのようである。

## ドイツにおける「フリーランス」と「労働者」等の区別

- 「労働者類似の者」に該当する場合には、以下の保護が及ぶ。
  - ✓ 消費者とみなされ、消費者保護規定の適用を受ける（sec. 13 of the German Civil Code）
  - ✓ 労働裁判所の管轄になる（sec 5 para 1 of the German Act on Employment Courts (Arbeitsgerichtsgesetz)）
  - ✓ 法定休暇が与えられる（sec. 2, 12 of the German Federal Vacation Act (Bundesurlaubsgesetz)）
  - ✓ 限定された範囲ではあるが、労働協約（collective bargaining agreements (Tarifverträge)）を締結することができる（sec. 12 a of the German Act on Collective Bargaining Agreement (Tarifvertragsgesetz)）
  - ✓ 高度な統合を伴うフリーランスの起用に関して、労働契約を締結する必要はなくなる（the German Works Constitution Act）
  - ✓ 期間継続及び将来のキャリアとの関連性を前提として、業務照会状（work reference）の発行を要求することができる（sec. 6 para 2 and sec. 109 of the German Trade Regulations (Gewerbeordnung) and sec. 630 of the German Civil Code）
  - ✓ 法定の年金保険の対象になる（ただし、労働者と異なり、保険料の支払は自ら行う必要がある）

## ドイツにおける「フリーランス」と「労働者」等の区別

---

- ドイツ連邦統計局 ( the German Federal Statistical Office ) による2019年の統計データによれば、「労働者」に該当する者は約38,053,000人で全人口の約45.55%を占めるとのことである。
- 「労働者類似の者」の人数・割合の統計は確認できなかった。

## ドイツにおけるフリーランスに適用される法令の状況（競争法制の適用について）

### ■ 競争法の適用について

- 一般的に、優越的地位の濫用の判断では、市場において占める割合が重要な考慮要素になり、事業の財政力、市場等へのアクセス、知的財産権、将来の競合他社の市場参入に対する法的または事実上の障壁、顧客の購買力（“countervailing bargaining power”）等も考慮される。
- フリーランス及びフリーランスが契約を締結する事業者との契約に関して、フリーランスの保護をする具体的な競争法上の規定は存在しないが、ドイツ及びEUの競争法は「事業」に対して適用されることから、フリーランスが事業活動によって行為をする場合、後述のとおり、フリーランスへの競争法上の適用は肯定される。
- フリーランスが一つの事業主との間で収益の50%以上を得ている等の経済的依存関係がある場合には、優越的地位の濫用が適用されることがある。もっとも、当局が調査を行う端緒は、個人による苦情となるが、実際に当局が調査を開始することは稀とのことである。
- 一般的に、フリーランス及びフリーランスが契約を締結する事業は商業当事者（commercial parties）として扱われ、適用される条件について自由に合意することができる。

## ドイツにおけるフリーランスに適用される法令の状況（競争法制の適用について）

### ■ フリーランスに係る法制度に関する主な裁判例

- 競争法の観点からは、1976年の労働裁判所における裁判例（BGH 16.12.1976 WuW/E BGH 1474, 1476 f. „Architektenkammer）がある。当該裁判例では、独立した職業（建築士、弁護士、医師等）について、競争法の適用対象から除外しない旨述べられており、フリーランスは競争法の適用を受けるといえる。
- 上述のとおり、フリーランスに係る法制度に関する特段の規定は存在しないため、フリーランス保護に関する裁判例も存在しない。
- もっとも、フリーランスが「労働者」に該当するかという裁判例は多数あり、かかる裁判例により、上述の判断基準が用いられている。



## ドイツにおけるフリーランスに適用される法令の状況（書面交付について）

### ■ 書面交付について

- 事業者（発注者）に対して書面交付義務を課す法制度は特段ない。
- しかし、実務上はメール等を通じた書面に基づく契約締結が一般的とのことである。

## ドイツにおけるフリーランスに適用される法令の状況④（最低報酬、契約解除の制限）

- フリーランスに対する発注に関し、最低報酬額や適正報酬額に関する法律はない。
- 契約の解除については、雇用関係にない当事者間の業務委託に適用される規定は、契約終了の事前通知期間に関する規定（sec. 621 of the German Civil Code）が存在するものの、これは当事者の合意によって変更することができ、強行的なものではない。

## ドイツにおけるフリーランスに適用される法令の状況（安全衛生、労災補償）

---

- 安全衛生（就業場所の安全の確保等）について
  - ✓ フリーランスに対しては、安全衛生法の適用はない。
- 労災保険等について
  - ✓ フリーランスに対しては、労災保険の適用はない。

## ドイツにおけるフリーランスに適用される法令の状況（団体の組成・行動その他）

### ■ フリーランスの団体的活動に関する法的保護

- 憲法（the German Constitution (Grundgesetz, GG)）9条に基づき、全てのドイツ人は、組合及び団体を結成する権利を有する。
  - ・ 特に、同条3項は、労働条件及び経済条件を保護並びに促進するために組合を結成する権利が何人にも保障されている旨を明示的に記載する。
  - ・ 上記保障は憲法に基づくものであり、何ら「労働者」に限定されるものでないから、フリーランスであっても憲法上の団体活動に関する法的保護が与えられているといえる。
- 実際に、Vereinte Dienstleistungsgewerkschaftという労働組合には、30,000を超えるフリーランスが所属しているということである。
- フリーランスが「事業」（undertaking）として行為を行う場合には、団体交渉は競争法上問題となり得るが、上記憲法9条により当該フリーランスに対する団体交渉は適法とされる。

## ドイツにおけるフリーランスに適用される法令の状況（紛争解決手続）

---

- フリーランス（非労働者）が利用可能な特別な紛争解決手続
  - フリーランス特有の紛争解決手段はないものの、労働者性を主張する事案においては労働裁判所による紛争解決が可能。

## ドイツにおけるプラットフォーム運営者及びプラットフォーム就労者に対する法令の適用

- プラットフォーム就労者のための特別な法整備は行われていない。
- プラットフォーム就労者に対して労働法の適用がなされるかは、原則として、プラットフォーム就労者が「労働者」に該当するかによる。
  - ✓ プラットフォーム就労者が人的従属性をもって雇用されているか（特に、顧客又はプラットフォーム運営者の指揮命令に拘束されるか）という観点からの検討が必要になる。
  - ✓ 顧客とプラットフォーム就労者の注文仲介業者としてプラットフォーム運営者が関与する場合、プラットフォーム就労者とプラットフォーム運営者との間の雇用関係を認め、プラットフォーム就労者が「労働者」に該当することは困難。

## ドイツにおけるプラットフォーム運営者及びプラットフォーム就労者に対する法令の適用

- 2019年12月4日、ミュンヘン地方労働裁判所は、以下を理由としてプラットフォーム労働者はプラットフォーム運営者との関係で「労働者」ではないとの判決を下した（現在上告中）。なお、「労働者類似の者」にあたるか否かは争点にならなかった。
  - ✓ プラットフォーム運営者に個人的に依存していたわけではないこと、クラウドワーカーには広告された契約を受け入れる義務がなく、指示に従う義務がないことを指摘した。
  - ✓ なお、原告が当該プラットフォームで勤務することで月収の相当部分を稼いでいた事実をもってしても、個人的な依存関係を生じさせるものではないと判断した。
- 2019年12月14日、ヘッセン州高等労働裁判所判決は、以下を理由としてプラットフォーム労働者（自営のバス運転手）とエンドユーザーは労働契約ではないとの判決を下した。
  - ✓ バス運転手はエンドユーザーと契約を締結しており、特定のバス旅行を行う合意がなされていた。しかし、単なる選択的な一度限りの契約の場合に雇用関係は通常形成されない。
  - ✓ エンドユーザーとの関係において、いかなる経済的従属がなかった。

## ドイツにおける近時の議論の動向

- 近時の議論は、以下のとおり。

年	出来事
2006	欧州委員会が、欧州における労働者及び自営業 ( self-employed persons ) への追加の規制の必要性を否定。
2013	会社が偽装自営業 ( <i>allegedly self-employed persons</i> ) と契約を締結することで、本来支払うべき社会保障負担を逃れることが以前に増して一般化したという背景のもと、典型的な従属的労働関係 ( 社会保障負担の対象となる関係 ) の労働者数の増加に向け、「就労及び役務に係る契約の濫用防止並びに労働法に基づく義務の回避阻止 ( <i>combating the abuse of contracts for work and services and preventing the circumvention of obligations under labour law</i> ) 」が可決。
2016	クラウドワーカーのための特別保険に加え、単独の自営業者のための年金保険の開始に向けた提案。
現在	現政府の 2018 年連立合意に基づき、当事者らは、フリーランスの社会保障を改善するため、全てのフリーランスに向けた法定の年金保険を実施する旨の合意。ただし、具体的な法案はできていない。





## III. イギリスに関する調査報告

---

## イギリスにおける「フリーランス」と「労働者」等の区別

---

### ■ イギリスにおけるフリーランス概念の有無

- 役務提供者に係る概念としては、「労働者」(employee)、「就労者」(worker)が存在。「労働者」(employee)・「就労者」(worker)に該当しない者は、一般に、「独立請負事業者」(independent contractors)等と呼称されることがある。
- 「フリーランス」の法律上の定義はない。

## イギリスにおける「フリーランス」と「労働者」等の区別

### ■ フリーランスと「労働者」との区別基準（分類）

- 「フリーランス」（独立請負事業者）と「労働者」との区別は、契約形式にかかわらず依頼主との法的従属性によって判断され、法的従属性が認められる場合には、「労働者」に該当することとなる。
- 他方で、特定の依頼主からの報酬が収入の大半を占める等の経済的な従属性は一要素として考慮されうるが、第一次的に考慮される要素ではない。
- 「労働者」（employee）は、雇用権利法（Employment Rights Act 1996、ERA）において、「雇用契約（contract of employment）を締結した、又は雇用契約に基づき働く（雇用が終了した場合には働いていた）個人」と定義されており、「雇用契約」は「役務契約又は職業実習契約（a contract of service or apprenticeship）を意味し、明示又は黙示を問わず、（明示での場合には）口頭によるか書面によるかを問わない」と定義されている（雇用権利法230(1)(2)条）。

## イギリスにおける「フリーランス」と「労働者」等の区別

- 「労働者」該当性の主な判断基準は、以下の通り（ただし、いずれも他の基準（要素）を併せて考慮することを排斥するものではない。）

<3要素基準>：以下の3要素を考慮して判断する（いずれかの要素を欠く場合には「労働者」ではない）。

- ✓ コントロールの程度
- ✓ 義務の相互性の程度（発注者が業務を提供する義務を負い、個人がこれを受諾する義務を負うか否か）
- ✓ 個人は自ら業務を履行することが要求されるか（代行者に業務を履行させる権利が認められているか）

<経済的現実基準>：雇用契約と適合した契約関係になっているか否か、特に個人が事業者として自己の計算で業務を提供しているか否かを考慮して判断する。以下のような要素が考慮される。

- ✓ いずれが業務上使用する器具や機器を提供・維持するか。
- ✓ 業務の履行にあたって補助者を使うことができるか
- ✓ 個人が経済的リスクを負うか否か 等

<統合性基準>：個人が発注者の組織に組み込まれているかを考慮して判断する。以下のような要素が考慮される。

- ✓ 業務の性質及び期間（永続的か一時的か）
- ✓ 発注者の雇用する労働者と同様の業務を行っているか否か（個人もライン管理責任を負うか）
- ✓ 発注者の懲戒手続や福利厚生・賞与制度の対象になっているか 等

## イギリスにおける「フリーランス」と「労働者」等の区別

---

- 契約形式を問わず、実態として「労働者」に該当する場合には、不公正解雇されない権利、出産や傷病に関連する権利等を含むすべての労働立法上の適用がある。

## イギリスにおける「フリーランス」と「労働者」等の区別

- 「労働者」以外の就業者の概念について
  - イギリスでは、完全な「労働者」に該当しない場合であっても、完全には独立していないことから、一定の労働関係法令上の適用を受ける「就労者」(worker)概念がある。
  - 「就労者」(worker)は、雇用権利法、労働時間法(Working Time Regulations 1998)、最低賃金法(National Minimum Wage Act 1998)等において、「(a)雇用契約、又は、(b)個人がその職業的又は商業的事業の顧客ではない契約の相手方に対して、自ら労働又は役務を提供し、又は提供することを約する契約(明示又は黙示を問わず、(明示での場合には)口頭によるか書面によるかを問わない)のいずれかを締結した、又はいずれかに基づき働く(雇用が終了した場合には働いていた)個人」と定義されている(雇用権利法230(3)条、労働時間法2条、最低賃金法54条)。
  - 「就労者」(worker)に該当する場合には、最低賃金を支払われる権利、労働時間上限規制、有給休憩・有給休暇を取得する権利、賃金の全額払い原則、内部告発者保護、不当差別禁止、年金受給権等の適用がある。

## イギリスにおける「フリーランス」と「労働者」等の区別

- 「就労者」( worker ) 該当性は、以下の4要素を考慮して判断される( いずれかの要素を欠く場合には「就労者」ではないと判断される )。
  - ✓ 個人が雇用契約 / 労務・役務提供契約を発注者と直接に締結していること
  - ✓ 個人が自ら業務を履行することが要求されること
  - ✓ 発注者が、個人の事業の顧客又はクライアントではないこと
  - ✓ 義務の相互性
- 平等法 ( Equality Act 2010 ) は、「契約労働者」( contract worker )、すなわち、「労働契約、徒弟契約又は労務を自ら提供する契約」を締結する者に保護を及ぼすと規定しており( ただし、契約労働者による第三者に対する再委託が禁止されていることが条件となる。 )、上記「就労者」に該当しない労務提供者についても、広く不当差別禁止の保護を受ける可能性がある。

## イギリスにおける「フリーランス」と「労働者」等の区別

- 裁判では、「労働者」(employee)よりも「就労者」(worker)であると主張して訴訟が提起されることが多い。その理由としては、「就労者」(worker)の方が、「労働者」(employee)よりも自律性と柔軟性を享受でき、かつ、求める法的効果も享受することができるからであると考えられる。
- 「労働者」(employee)及び「就労者」(worker)の人数・割合の統計は確認できなかった。



## イギリスにおけるフリーランスに適用される法令の状況（競争法制について）

### ■ 競争法の適用について

- 競争法：事業者が、その契約相手であるフリーランス（他の事業者に対しても類似のサービスを提供しているフリーランス）に対して、何らかの制約を課すことは、競争法の一般原則（下請契約に関する競争法ガイドラインを含む）に反する可能性がある。
- 一般的に、優越的地位の濫用（abuse of dominant position）の認定にあたっては、マーケットにおける事業者の地位等が考慮される。  
個人（純粋な個人・個人事業主）による行為が優越的地位の濫用に該当する可能性は理論的にはあるが、実際は、個人がマーケットにおいて優越的な地位を占める可能性は非常に低い。
- もっとも、フリーランスと企業間の取引について、優越的地位の濫用等の競争法の適用が問題となった裁判例は確認できなかった。
- 特定の事業者（発注者）に対する経済的な依存度が高い者に適用する法制度は特段ない。

## イギリスにおけるフリーランスに適用される法令の状況（書面交付について）

---

### ■ 書面交付について

- 事業者（発注者）に対して書面交付義務を課す法制度は特段ない。
- しかし、発注にあたり書面を交付することが取引慣行である。

## イギリスにおけるフリーランスに適用される法令の状況（最低報酬、契約解除の制限）

- フリーランスに対する発注に関し、最低報酬額ないし適正報酬額に関する法律はない。
- 商業代理人法（Commercial Agents Regulations 1993）：他の事業者を代理して契約締結等を行う代理人（フリーランスを含む）（労働者及び就労者（worker）は含まない）について、概要、以下のよう規定されている。
  - ✓ 事業者は、代理人との間の商業代理契約を解除するにあたり、少なくとも1～3か月前に事前に解除を通知しなければならない（商業代理契約の期間に応じた事前予告期間も定まる）。
  - ✓ 代理人は、事業者との間の商業代理契約の終了時又は解除時には、事業者に対して、一定額の補償又は賠償を請求することができる。
  - ✓ 代理人は、その貢献によって、商業代理契約の終了時又は解除時から合理的期間内に、事業者が取引締結に至った場合には、事業者に対して、一定期間にわたって販売手数料を請求することができる。
- その他、契約の解除理由の制限等の規定は特段ない。

## イギリスにおけるフリーランスに適用される法令の状況④（安全衛生、労災補償）

- 安全衛生について
  - ✓ 労働健康安全法（Health and Safety at Work etc Act 1974）：使用者（事業者）について、労働者以外の労務提供者（フリーランスを含む）に対しても、発注者の管理する施設で業務を行う場合には、安全衛生上の危険が及ばないように配慮する義務を定める（労働健康安全法3条）。
- 労災保険等について
  - ✓ フリーランスに対する法定の労災補償保険は存在しない。

## イギリスにおけるフリーランスに適用される法令の状況（団体の組成・行動その他）

### ■ フリーランスの団体的活動に関する法的保護

- フリーランスが団体を組成し、報酬交渉等を行う団体的活動に関する法的保護は、特段存在せず、フリーランスの間で締結される団体協約（特に報酬水準確保を意図した協約）について、理論上は、水平的取引制限の禁止（いわゆるカルテル）を禁止する競争法に違反する可能性がある（ただし摘発事例は特段ない）。

### ■ その他

- 平等法（Equality Act 2010）：使用者（事業者）について、「労働契約、徒弟契約又は労務を自ら提供する契約」に基づく「契約労働者」（contract worker）（フリーランスを含みうる）に対する不当差別の禁止を定める（ただし、契約労働者による第三者に対する再委託が禁止されていることが条件となる。）（平等法5章）。

## イギリスにおけるフリーランスに適用される法令の状況（紛争解決手続）

---

- フリーランス（非労働者）が利用可能な特別な紛争解決手続
  - フリーランスのみが利用できる特別な紛争解決手続はなく、通常の裁判手続、行政の手続、仲裁手続を利用できる。

## イギリスにおけるプラットフォーム運営者及び就労者に対する法令の適用

- プラットフォーム就労者の保護を目的としてプラットフォーム運営者に特別に適用される規制はなく、プラットフォーム就労者についても、前述の「労働者」(employee)、「就労者」(worker)にあたるかを個別に判断することとなる。
- 近時の裁判例として、Uberの運転手が、Uberに対し、「就労者」(worker)に該当すると主張して、最低賃金や有給休暇等を取得する権利を有することの確認を求めたところ、雇用審判所は、Uberの運転手は雇用権利法等における「就労者」にあたり、最低賃金と有給休暇等を取得する権利を有すると判断した。Uberは控訴したが、控訴裁判所も、運送事業を営むUberはドライバーを通じて自己のサービスを履行し利益を得ていること等を理由として、アプリを有効にしていること、運賃を受領する用意があること、運転を許可された地域にいること等各条件を充足する場合には、ドライバーは「就労者」(worker)に該当するとして、雇用審判所の判断を是認した(Uber BV and others v Aslam and others [2018] EWCA Civ 2748)。現在、Uberは最高裁判所に対して上告を行っており、2020年7月中に審理が行われる予定である。

## イギリスにおける近時の議論の動向

---

- テイラー報告書（Taylor Review）に基づく法改正（2020年4月施行）  
2017年にイギリス政府からの受託を受けて、現代的労働慣行についての調査報告書（テイラー報告書）が作成された。同報告書の勧告を受けて、法改正がなされ、2020年4月に施行される。
- これらの法改正のうち、特に以下は、短期間雇用されるプラットフォーム就労者やフリーランスの待遇改善を目的の一つとする改正項目である。
  - ✓ 労働者及び就労者に対して労働条件通知書を提示することの義務付け
  - ✓ 有給休暇の計算のための基準期間の延長（12週間から52週間へ）



## (参考) EUにおける近時の議論の動向

---

- 透明で予見可能な労働条件に関するEU指令 ( Directive on Transparent and Predictable Working Conditions )  
欧州理事会は、2019年6月に、透明で予見可能な労働条件に関するEU指令を採択した。同指令は、就業者、特にギグエコノミーの就労者や、ゼロ時間契約 ( 使用者が特定量の仕事を提供することを約しない契約 ) の就労者について、別の使用者から仕事を受注する権利、使用期間の制限、より予見可能で安全な労働条件を要求する権利等を付与している。



# ・アメリカに関する調査報告

---

## 連邦における「フリーランス」と「労働者」等の区別

### 1. 連邦

#### ■ 連邦におけるフリーランス概念の有無

- 「フリーランス」の法律上の定義はない。「労働者」に該当しない場合には「独立請負事業者」（independent contractor）として区分される。

#### ■ 労働法により保護される「労働者」とその判断基準

- 「フリーランス」（独立請負事業者）と「労働者」との区別は、特定の依頼主からの報酬が収入の大半を占める等の経済的な従属性も考慮されるが、重要な要素ではない。
- 「労働者」（employee）の法的概念は、個々の法律によって異なり、統一的な定義はない。
- 「労働者」に該当する場合には、失業保険・労災保険の適用、公正労働基準法（FLSA）に基づく時間外勤務手当の支給等の法律が適用される。
- 「労働者」かフリーランスかを判断する基準は種々あり、どの基準が用いられるかは事案によるが、一般的には、複数の基準を併せたような基準が用いられることが多い。
- 「労働者」の人数・割合に関する統計は見当たらなかった。

## 連邦における「フリーランス」と「労働者」等の区別

「労働者」の判断にあたり通常考慮される要素は、大別して以下の3つである。

発注者が個人に対して及ぼす行動面のコントロール (behavioral control)

発注者が個人に対して及ぼす経済面のコントロール (financial control)

発注者と個人が両者間の関係性をどのように捉えているか

上記の3つの要素について、より具体的には、以下のような要素が考慮される。

発注者の指示に従わなければならないか	①
訓練を受けるか	①
個人が企業活動にとって重要な仕事をしているのか	③
一身専属的な業務であり、再委託が禁止されるか	①、③
自らの助手を採用し、監督し、その支払いをなす責を担っているか	①、③
労働時間が定められているか	①、③
継続的關係	③
フルタイムの勤務が求められる	①、③
業務遂行の順序又は手順を発注者に定められているか	①、③
報告の要否	①、③

報酬の支払方法(時間給・日給・月給か、業務単位の支払い いか)	②、③
経費負担の有無	②、③
発注者から支給された用具及び資材を使用するか	②、③
業務の遂行に用いる施設及び設備に対する個人の投資 が大きいのか	②、③
業務を行うに際して個人が受ける損益のリスクが大きい か	②、③
同時に複数の発注者のために仕事をしているか	③
多くのひとに向けてサービスを提供しているか	③
解雇しやすいか	③
辞任権(プロジェクトの途中で辞任した場合の金銭的な責任 を問われるリスクの有無)	③

## 連邦における「フリーランス」と「労働者」等の区別

---

- 「労働者」の拡張概念とその判断基準
  - 米国連邦法上、「労働者」以外の概念を設けることによって労働法の全部又は一部を適用する立法はとられていない。

## 連邦におけるフリーランスに適用される法令の状況（競争法制の適用）

### ■ 競争法の適用について

- 連邦反トラスト法（競争法）その他の法令において、発注者による強い交渉力の濫用等からフリーランスを保護する内容の規制（日本の優越的地位濫用の禁止に類似する規制）は存在しない。意図的に特定のフリーランスに対して加害行為をする場合などに、一般的な不法行為が成立する可能性はある。
- フリーランスの保護を目的とする法制度は特段なく、また、特定の発注者に対する経済的な依存度が高い者を保護する法制度も特段ない。

### ■ 書面交付について

- 発注者に対して書面交付義務を課す法律はない。
- 契約慣行として、書面や電子メール等で契約内容は明確になっており、単に口頭で発注することは極めて稀のようである。

## 連邦におけるフリーランスに適用される法令の状況（安全衛生等、最低報酬、契約打切り）

- 安全衛生について
  - フリーランスに対しては、安全衛生法の適用はない。
- 労災保険等について
  - フリーランスに対して労働者災害補償保険の適用はない。
- 最低報酬等について
  - 最低報酬額ないし適正報酬額の設定義務を課す法制度は特段ない。
- 契約の打切り制限等について
  - その他、契約の打切りや契約の解除理由の制限等の法制度は特段ない。

## 連邦におけるフリーランスに適用される法令の状況（団体の組成・行動）

- フリーランスの団体的活動に関する法的保護
  - 労働組合に団体交渉権を保障する全国労働関係法（N.L.R.A）は、フリーランス（independent contractor）の団体的活動には適用されない（同法152条(3)項）。
  - 同法のフリーランス（independent contractor）に該当するか否かの判断においては以下の要素が考慮される。

契約によって仕事の詳細に対して発注者が行使できる管理の程度 / 個人は別の職業にも従事しているか / その場所において、業務が通常、発注者の指示に従って行なわれるか / 発注者の監督が行われるか、専門性のある業務であるかを含む、職業の種類、必要とされる技能 / 機材・道具・仕事場の提供をするのが発注者か個人か / 雇用期間の長さ / （時間給か仕事単位かの）支払方法 / 発注者の通常の事業の一部の仕事か / 主従関係を構築しているという当事者の主観の有無 / 個人は事業を営んでいるか
  - フリーランスには団体交渉権が認められていないのみならず、フリーランスが協調して発注者に対して団体交渉をする場合には、競争者間の水平的取引制限（いわゆるカルテル）を禁じる連邦反トラスト法に抵触する可能性がある。



## 連邦におけるフリーランスに適用される法令の状況④（紛争解決手続き）

---

- フリーランスが利用可能な特別な紛争解決手続
  - フリーランスのみが利用できる特別な紛争解決手続はなく、通常の裁判手続、行政の手続、仲裁手続を利用できる。

## 連邦におけるプラットフォーム運営者及び就労者に対する法令の適用

- プラットフォーム就労者の保護を目的とした法令は特段なく、仮に「労働者」と判断される場合には公正労働基準法等の保護が及ぶ。
- 2019年4月米国労働省（DOL）は、ある特定のプラットフォーム就労者に公正労働基準法（FLSA）が適用されるか否かとの法令照会に対する意見書の中で、主に以下の判断要素を考慮した（当該案件におけるプラットフォーム就労者は、公正労働基準法との関係ではフリーランス（independent contractor）に分類するのが適当であると結論付けた。）。
  - ✓ プラットフォーム運営者による管理の性質と程度
  - ✓ 関係の永続性
  - ✓ 個人の施設・機器・助手への投資の程度
  - ✓ 求められる技能、イニシアティブ、判断力、洞察力の程度
  - ✓ 経済的得失の機会
  - ✓ 個人の業務がプラットフォーム運営者の事業に統合されている度合い
- 連邦反トラスト法（競争法）その他の法令において、プラットフォーム運営者による強い交渉力の濫用等からフリーランスを保護する内容の規制（日本の優越的地位濫用の禁止に類似する規制）は存在しない。

## 連邦における近時の議論の動向

---

- 各州において議論や立法の動きが見られるが、連邦レベルでは、近時の議論等は特段ない。

## カリフォルニア州における「フリーランス」と「労働者」等の区別

---

### 2. カリフォルニア州

#### ■ カリフォルニア州におけるフリーランス概念の有無

- 役務提供者に係る概念としては、「労働者」(employee)、「契約労働者」(contract employee)が存在。「労働者」(employee)・「契約労働者」(contract employee)に該当しない者は、一般に、フリーランス(independent contractor)等と呼称されることがある。
- フリーランス(independent contractor)の法律上の定義はない。

## カリフォルニア州における「フリーランス」と「労働者」等の区別

- 「フリーランス」（独立請負事業者）と「労働者」との区別は、契約形式にかかわらず依頼主との法的従属性によって判断され、法的従属性が認められる場合には、「労働者」に該当することとなる。他方で、特定の依頼主からの報酬が収入の大半を占める等の経済的な従属性は考慮されない。
- カリフォルニア州においては、2020年1月から施行されたAssembly Bill 5（AB5）により、近年の裁判例で用いられていた「労働者」該当性の判断基準（ABC基準）が法制化された。
- AB5（ABC基準）の下では、「労働者」（employee）は、報酬を得るために労働またはサービスを提供する者であり、適用除外業務に該当しない場合には、以下の3要件のすべてにつき発注者側が立証しない限り、フリーランス（independent contractor）ではなく労働者と判断される。
  - A) 個人が、業務の遂行に関連して、発注者から当該業務の遂行のための管理及び指示を契約上及び事実上受けていないこと。
  - B) 個人が、発注者の通常の事業から外れた業務を遂行していること。
  - C) 個人が、発注者のために遂行する業務と同質の商売、職業又は事業に対し、日常的に独立して従事していること。

## カリフォルニア州における「フリーランス」と「労働者」等の区別

---

- AB5の適用除外業種（14業種。74~77頁の別紙参照）に該当する場合、労働者性の判断基準には、AB5（ABC基準）は用いられず、他に特別の定めが無い限りは、後述するボレロ基準により労働者性が判断される（California Labor Code Section 2750.3）。

## カリフォルニア州における「フリーランス」と「労働者」等の区別

- ボレロ基準（AB5 / ABC基準が適用されない場合の「労働者」該当性判断基準）
  - ✓ ボレロ基準の主たる要素は、発注者が、個人のサービス提供に関して、その方法と手段をコントロールする権利を有しているかどうかである。
  - ✓ 具体的な考慮要素としては、以下が挙げられる。全ての要素が満たされる必要はなく、各要素の重要性は状況によって異なる。
    - (i) サービスの提供を受ける者に、個人を正当な理由なく解雇する権利があるか
    - (ii) 個人が別個の職業又は事業に従事しているか否か
    - (iii) 業務の際に監督を受けるか否か
    - (iv) 個人に必要とされるスキルが特別なものか否か
    - (v) 業務を遂行のための道具及び作業場所の供給主体は誰か
    - (vi) 業務を遂行する期間の長さ
    - (vii) 報酬の支払いは時間単位か業務単位か
    - (viii) 当該業務が発注者の通常の業務の一部であるか否か
    - (ix) 当事者の認識（雇用関係にあると考えているか否か）

## カリフォルニア州における「フリーランス」と「労働者」等の区別

- 従来の判断基準（ボレロ基準）の下では労働者ではないと考えられていたが、AB5（ABC基準）で「労働者」とみなされる可能性のある独立した事業者の例としては、法廷速記人や法廷通訳者、フリーランスのライター（年間執筆数が35本を超える者に限る。）、あらゆる種類のギグワーカー、エンタメ業界の請負事業者、およびあらゆる事業の「フルタイム」の請負事業者が挙げられる。
- 特に、従来の判断基準とAB5（ABC基準）の最大の違いは、Bの要件（個人が、発注者の通常の事業から外れた業務を遂行していること）を満たさない場合には、労働者に該当すると判断される点である。例えば、Uberドライバーは、Uberの主要事業である運輸サービスそのものに従事しているといえることから、Bの要件を満たさないことから、AB5の下で「労働者」に該当すると考えられている。



## カリフォルニア州における「フリーランス」と「労働者」等の区別

- 「労働者」以外の就業者についての概念について
  - カリフォルニア州では、「労働者」の以外の概念として、「契約労働者」(contract employee)がある。
  - 契約労働者とは、一定の法制度との関係でのみ「労働者」として扱われるフリーランスを意味する用語である。契約書に、フリーランスによる発明やその他の成果物を自動的に発注者の財産とする条項(「雇用のために作成された著作物」(works made for hire)条項と呼ばれる)が含まれている場合、当該フリーランスは、税金や労働災害保険との関係でのみ労働者として扱われる。
  - 「契約労働者」(contract employee)の概念は、企業等の発注者が何らの対価なく契約労働者が作成した知的財産の権利を取得しないよう制定されたものである。発注者が契約労働者によって作成された知的財産を所有しようとする場合、当該契約労働者は会社と同種の事業に従事していることが多いと考えられるため、当該契約労働者がABCテストの下で「労働者」とみなされる可能性は高いといえる。
  - 「労働者」(employee)及び「契約労働者」(contract employee)の人数・割合の統計は確認できなかった。

## カリフォルニア州におけるフリーランスに適用される法令の状況（競争法制の適用）

### ■ 競争法の適用について

- 発注者と、その契約相手であるフリーランスとの間での独立性が保たれている場合（arm's length）には、一般法上の不法行為に該当しない限り、発注者の行動は競争法への違反は生じない。
- もっとも、価格固定等がなされた場合には、競争法上の適用があり、同法により保護される可能性がある。
- なお、発注者からフリーランスに対する行為について問題となった裁判例は存在しない。
- 特定の発注者に対する経済的な依存度が高い者に適用する法制度は特段ない。

### ■ 書面交付について

- 発注者に対して書面交付義務を課す法制度は特段ない。しかし、プラットフォーム運営者との間の基本契約は、書面又は電子メール等記録可能な形で行われることが取引慣行であり、口頭で契約が交わされることはまれである。

## カリフォルニア州におけるフリーランスに適用される法令の状況（労災、最低報酬、契約打ち切り等）

- 労災保険について
  - 労働災害保険は通常、フリーランスを対象としていないが、前述のとおり、「契約労働者」に該当する場合には適用される。
  
- 最低報酬等について
  - フリーランスに対する発注に関し、最低報酬額ないし適正報酬額の設定義務を課す法制度は特段ない。
  - 契約の打ち切り理由の制限等を課す法制度は特段ない。
  
- その他
  - フリーランスは、セクシャルハラスメント、人種、宗教的信仰、肌の色、出身国、祖先等、保護される分野に起因する迷惑行為から保護される（カリフォルニア州政府法典第12940条第(j)項第(1)号）。
  - 労働者及びフリーランスに対し、あらゆる適法な専門職、職業又は事業に従事することを制約する契約は一般に無効となる。この法律の違反があった場合、被害当事者は損害賠償請求ができ、不法な規定が記載された契約の残余部分の執行可能性が認められない可能性がある。したがって、企業は一般に、労働者及びフリーランスと、範囲に限定のない競業避止契約を結ぶことができない（カリフォルニア州事業職業法典第16600条）。

■ フリーランスの団体的活動に関する法的保護

- フリーランスが団体を組成し、報酬交渉等を行う団体的活動に関する法的保護は、特段存在しない。

■ フリーランスが利用可能な特別な紛争解決手続

- フリーランスのみが利用できる特別な紛争解決手続はなく、通常の裁判手続、行政の手続、仲裁手続を利用できる。

## カリフォルニア州におけるプラットフォーム運営者及び就労者に対する法令の適用

---

- プラットフォーム就労者を保護する法律は現在のところ特段存在しない。かかる労働者は、かかる労働者は、個別の法令の下で前述の「労働者」(employee)や「契約労働者」(contract employee)にあたるかを個別に判断することとなる。
- 競争法等において、プラットフォーム運営者による強い交渉力の濫用等からフリーランスを保護する内容の規制(日本の優越的地位濫用の禁止に類似する規制)は存在しない。

## カリフォルニア州における近時の議論の動向

---

- AB5に対しては、30前後の法案が審議中であり、その中には、AB5の取消しを求めるものや、AB5の適用除外業種を追加するものがあるが、成立の方向性は不明確。
- AB5に対しては、その合憲性や適用範囲に関する解釈をめぐる複数の訴訟が提起されている。
- Uber、Lyft及びDoorDashは、ドライバーが独立した事業者であることを前提として、一定のインセンティブを付与する制度の導入に関して住民投票を実施する計画を推し進めている。

## カリフォルニア州における「フリーランス」と「労働者」等の区別（別紙）

### 【AB5の適用除外業種（別紙）】

- 保険代理店（保険法に基づいて保険監督局のライセンスを有する者または組織に限る。）
- 医療専門職（医師および外科医、歯科医師、歯科医師、心理学者、またカリフォルニア州のライセンスを有する獣医師で、医療機関に提供された専門的または医療サービスを遂行し、会社法に定義される個人企業、会社、または職業法人として組織される部門体に限る。）
- カリフォルニア州のライセンスを保有している、弁護士、建築士、技術者、探偵、会計士
- 証券ブローカー・ディーラー、投資顧問、またはその代理人および代表者（会社法に基づき、証券取引委員会または金融業界規制当局に登録されているか、カリフォルニア州のライセンスがある者に限る。）
- 直販営業社員（雇用保険法所定の条件を満たしている者に限る。）
- カリフォルニア州のライセンスを保有している、弁護士、建築士、技術者、探偵、会計士
- 一定の商業漁師（2023年1月1日までの時限的措置）
- 新聞出版社に従事する一定の新聞販売業者または新聞運送業者（2021年1月1日までの時限的措置）
- 「専門的サービス」（professional services）に関する契約の当事者  
・専門的サービスには、以下が該当する。
  - (i) 一定のマーケティング業務
  - (ii) 一定の人材管理業
  - (iii) 一定の旅行代理業務
  - (iv) グラフィックデザイン業務
  - (v) 助成金申請代行業務
  - (vi) 芸術家関連業務
  - (vii) 法令に基づき、財務省から国税庁関係の業務を行うことを許可された登録代理人により提供されるサービス業務
  - (viii) 独立した販売組織による支払処理代行業務
- (iv) 雇用側事業主体へ年に35回を超えて提供を行わない一定の写真家によって提供される業務
- (v) 雇用側事業主体へ年35回を超えて投稿を提供しない一定のフリーランスのライター、編集者、または新聞漫画家によって提供される業務
- (vi) 一定のエステティシャン、電気技師、美容師、理容師、化粧品の専門家（いずれもライセンスを有する者に限る。）によって提供される業務（2022年1月1日までの時限的措置。）

## カリフォルニア州における「フリーランス」と「労働者」等の区別（別紙）

### 【AB5の適用除外業種（別紙）】

- ・専門的サービスの適用除外に該当するためには、以下の要件も充足する必要がある。
  - (i) 契約当事者は、雇用側事業体とは別の事業拠点（個人の居住を含む。）を有している。なお、個人が雇用エンティティの場所でサービスを実行することを選択することは禁止されない。
  - (ii) 6ヶ月を超えて業務がなされる場合、契約当事者は、業務を遂行するために必要な専門的なライセンスまたは許可、及び営業に関するライセンスを有する。
  - (iii) 契約当事者は、自身の報酬を設定または交渉することができる。
  - (iv) 契約当事者は、業務完了日と営業時間以外については、個人の時間を設けることができる。
  - (v) 別の雇用側事業主体との間で通常同種の業務に従事しているか、潜在的な顧客に対して同種の仕事をすることができる。
  - (vi) 業務の成果につき、裁量権を使用し、主体的な判断を下すことができる。
    - カリフォルニア州のライセンスを有する一定の不動産業者
    - カリフォルニア州のライセンスを有する一定の差し押さえ機関
- ・「サービス提供者」の適用除外に該当するためには、以下の要件も充足する必要がある。
  - (i) サービス提供者は、契約上及び事実上、提供するサービスについてサービス受領企業の指揮命令を受けない。
  - (ii) サービス提供者は、サービス受領企業の顧客ではなく、サービス受領企業にサービスを提供する。
  - (iii) サービス提供者との契約は書面による。
  - (iv) 事業免許又は事業税の登録を必要とする法域でサービスの提供が行われる場合は、当該サービス提供者は必要な事業免許又は事業税の登録を受けている。
  - (v) サービス提供者は、契約ビジネスとは別の事業拠点を有している。
  - (vi) サービス提供者は、通常同種のサービス提供に独立して従事している。



## カリフォルニア州における「フリーランス」と「労働者」等の区別（別紙）

### 【AB5の適用除外業種（別紙）】

- (iv) サービス提供者は、サービス受領企業から制限を受けることなく顧客を維持し、同種の契約を行い同種のサービスを提供できる。
  - (v) サービス提供者は、同種または類似のサービスを提供するために広告を出すことができる。
  - (iv) サービス提供者は、サービスを提供するために、自らの道具、車両、機器を利用する。
  - (v) サービス提供者は、自ら勤務時間や勤務条件を設定することができる。
  - (vi) サービス提供者は、サービスに対する料金を設定できる。
  - (vii) サービス提供者は、ライセンスが必要な業務を行っていない。
- 建設業において、請負事業者と下請契約に基づいて業務を行う個人で、以下の基準をすべて満たす者
    - (i) 下請契約は書面による。
    - (ii) 下請業者は州のライセンスを有しており、ライセンスの範囲内の業務を行う（この要件は、一定の建設用のトラック運送サービスを提供する下請業者には適用されない。）。
    - (iii) 事業免許又は事業税の登録を必要とする法域でサービスの提供が行われる場合は、当該サービス提供者は必要な事業免許又は事業税の登録を受けている。
    - (iv) 下請業者は、請負事業者の事業所または職場とは別の事業拠点を有している。
    - (v) 下請業者は、サービスを提供または支援するために他の人を雇い、解雇することができる。
    - (vi) 下請業者は、業務またはサービスの過失または不作為に対する金銭的責任を負う。
    - (vii) 下請業者は、通常同種のサービス提供に独立して従事している。
  - 「紹介機関」（referral agency）を通じてサービスを提供する「サービス提供者」（service provider）
    - ・ 紹介機関とは、グラフィックデザイン、写真撮影、個別指導、イベント企画、自宅の改修、引っ越し、ハウスクリーニング、ペットケア、Webデザイン、絵画の設置、プール掃除、または庭清掃の分野において、依頼者とサービス提供者とをつなぐ事業者をいう。
    - ・ 以下の基準をすべて満たすことを紹介機関が証明した場合には、ボレロ基準によりサービス提供者の労働者性が判断される。
      - (i) サービス提供者は、契約上及び事実上、提供するサービスについて紹介機関の指揮命令を受けない。

## カリフォルニア州における「フリーランス」と「労働者」等の区別（別紙）

### 【AB5の適用除外業種（別紙）】

- 事業免許又は事業税の登録を必要とする法域でサービスの提供が行われる場合は、当該サービス提供者は必要な事業免許又は事業税の登録を受けている。
- (iii) ライセンスが必要な業務を行う場合、サービス提供者は必要なライセンスを有する。
  - (iv) サービス提供者は、紹介機関の名前ではなく、サービス提供者の名前でクライアントにサービスを提供します。
  - (v) サービス提供者は、サービスを提供するために、自らの道具、車両、機器を利用する。
  - (vi) サービス提供者は、通常同種のサービス提供に独立して従事している。
  - (vii) サービス提供者は、紹介機関からの誓約を受けることなく顧客を維持し、紹介機関の競合先を含む他の紹介機関から仕事を自由に受けることができる。
  - (viii) サービス提供者は、独自の時間と労働条件を設定でき、契約の諾否の事由があり、拒否に対するペナルティを受けない。
  - (ix) サービス提供者は、紹介機関による控除を受けることなく、サービスに対する料金を設定できる。
    - 「モータークラブ」（アメリカ自動車協会等）との間の契約に基づき、モータークラブのサービスの提供を行うサービス提供者（サービス提供者がモータークラブとは別の独立した事業体であることをモータークラブが証明した場合には、ボレロ基準によりサービス提供者の労働者が判断される。）。

## ニューヨーク州における「フリーランス」と「労働者」等の区別

---

### 3. ニューヨーク州

#### ■ ニューヨーク州におけるフリーランス概念の有無

- 役務提供者に係る概念としては、「労働者」(employee)が存在。  
「労働者」(employee)に該当しない者は、一般に、「フリーランス」(freelance)、「独立請負事業者」(independent contractors)等と呼称されることがある。
- 後述のフリーランス保護法では、「フリーランス」は、「自然人、又は1人の自然人からなる組織(法人化・商号使用の有無を問わない)で、報酬と引き換えに役務を提供するために独立請負人として発注者から発注を受けている者」と定義されている。

## ニューヨーク州における「フリーランス」と「労働者」等の区別

### ■ フリーランスと「労働者」との区別基準

- ニューヨーク州においては、「フリーランス」（独立請負事業者）と「労働者」との区別は、契約形式に関わらず、伝統的なコモンローの規範により、「労働者」に該当するかにより判断される。
- ニューヨーク州裁判例における「労働者」該当性の主な判断基準は、下記の通り。
  - ✓ 発注者がサービス又は製品を提供する方法及び手段について行使する管理の程度（何が、いつ、どのように行なわれるかを指示する権利を発注者が有している場合、労働者性を肯定する方向に働く）
  - ✓ 支払いの方法（発注者の給与簿に掲載され、2週間ごとに支払いを受け取る場合の方が、勤務日終了ごとに支払いを受ける場合よりも、労働者性を肯定する方向に働く）
  - ✓ 誰が設備、資材及び備品を供給しているか（発注者がすべての資材を供給している場合、労働者性を肯定する方向に働く）
  - ✓ 発注者に解約の権利があるか（解約される怖れなく、個人がいつでも稼働しないことを選択できる場合、労働者性を否定する方向に働く）
  - ✓ 稼働時間を管理しているのは誰か（個人が稼働時間を管理している場合、労働者性を否定する方向に働く）
  - ✓ 業務の性質が、一時的なものか、永続的なものか、継続的なものか、断続的なものか。個人が従事する業務が、発注者の事業内容とは別のものであるか、発注者の事業の不可分の一部であるか。（一時的、断続的なものであり、業務内容が発注者の事業内容と異なるほど、労働者性を否定する方向に働く）

## ニューヨーク州における「フリーランス」と「労働者」等の区別

---

- 「労働者」以外の就業者についての概念
  - ニューヨーク法上、「労働者」の以外の就業者についての概念は特段ない。また、後述のとおり、現在、「従属的被用者（Dependent Worker）」に団体交渉権等を付与する新法案が審議されている。

## ニューヨーク州におけるフリーランスに適用される法令の状況（競争法制）

---

### ■ 競争法の適用について

- 競争法等において、発注者による強い交渉力の濫用等からフリーランスを保護する内容の規制（日本の優越的地位濫用の禁止に類似する規制）は存在しない。

## ニューヨーク州におけるフリーランスに適用される法令の状況

- フリーランス保護法（Freelance Isn't Free Act、FIFA）（2017年5月施行）の下で、フリーランス（定義：「自然人、又は1人の自然人からなる組織（法人化・商号使用の有無を問わない）で、報酬と引き換えに役務を提供するために独立請負人として発注者から発注を受けている者」）に与えられる保護は主に以下のとおり。
  - ✓ 契約書の交付義務：発注者との一定期間内（120日）の契約価格の合計が800ドルを超える場合における書面による契約の締結が義務付けられており、両当事者はこれを保存しなければならない。

契約書には、少なくとも、雇用側とフリーランス労働者の双方の氏名及び住所、提供される業務の項目別リスト及びそれらの業務の金額、報酬のレート及び方法、支払期日、又はかかる期日の決定方法を記載する必要がある。

契約書の交付義務は、120日以内の契約価格の合計が800ドルを超えた時点以降から発生し、800ドルを超えた時点以前の契約について遡って契約書の交付義務が課されることはない。

## ニューヨーク州におけるフリーランスに適用される法令の状況

契約書のひな型（model contract）を作成し、公表することが定められており、ニューヨーク州政府のウェブページ上に契約書のひな型が公表されている。

<https://www1.nyc.gov/assets/dca/downloads/pdf/workers/Model-Contract-Freelance.pdf>

「書面」の定義は定められていないものの、米国法上、電子的な契約も広く用いられていることから、ウェブ上の契約やメールによる契約も、書面による契約であると判断される可能性が高い。他方で、SNSについては、他方で、SNSについては、通常、上記ひな型と同程度の様式性を備えていない場合が多いと思われ、書面による契約に該当しないとされる可能性もある。もっとも、法定の記載事項が全て記載されている場合、書面による契約に該当するとされる可能性もある。この点については裁判例もなく明らかにはなっていない。

- ✓ 報酬の支払遅延禁止：契約上の支払期限までの報酬の支払い、又は支払期限の定めがない場合業務完了から30日以内の報酬の支払いが義務付けられている。
- ✓ 契約後の報酬額の減額禁止：業務開始後における報酬の減額が禁止されている。



## ニューヨーク州におけるフリーランスに適用される法令の状況④

- ✓ 権利行使に対する報復禁止：本法に定められた権利行使に対する報復が禁止されている。

契約の解除・中止に対する制限や契約の交付時期・方法を定める規定はない。

報酬の支払遅延禁止、契約後の報酬額の減額禁止、権利行使に対する報復禁止の規定は、契約価格に関わらず適用される。

- ✓ 救済手続：労働基準監督署への苦情申立手続、裁判における本法上の規定に違反した場合における弁護士費用の賠償及び契約価格の2倍の損害賠償等の法定損害賠償、違法行為の差止め、反復的な違反者に対する裁判所による制裁等。

- 大量配車サービスにおけるドライバーへの報酬規則（2019年2月採択）  
UberやLyft等の大量配車サービスのドライバーの報酬について、各配車ごとの最低報酬額が定められている。最低報酬額は、業務時間（配車待ちの時間を含む）、移動距離及び稼働率（稼働時間、配車待ち時間から計算）を基に計算される。

- フリーランスに対する法定の労災補償保険は存在しない。

## ニューヨーク州におけるフリーランスに適用される法令の状況

- 改正ニューヨーク州人権法（New York State Human Rights Law）（2019年10月施行）  
改正により、同法が、フリーランスにも適用されることとなった。同法の下では、採用、報酬及び手当の支払、業務評価、研修、昇格・降格、異動、休暇の取得、懲戒、契約解除、その他契約条件に影響するいかなる決定等における、一定の属性を理由とする差別・ハラスメント及び報復行為が禁止されている。
- 改正ニューヨーク市人権法（New York City Human Rights Law）（2020年1月施行）  
改正により、同法が、フリーランスにも適用されることとなった。同法の下では、採用、報酬及び手当の支払、業務評価、研修、昇格・降格、異動、休暇の取得、懲戒、契約解除、その他契約条件に影響するいかなる決定等における、一定の属性を理由とする差別・ハラスメント及び報復行為が禁止されている。また、同法の下では、フリーランスは、障害、妊娠、授乳、宗教的慣行、及び家庭内暴力・性犯罪・ストーキングの被害者という立場に関連して必要である合理的な便宜（必要な休暇や、障害者でも利用可能な設備等の提供等）を受ける権利を有することになる。

## ニューヨーク州におけるフリーランスに適用される法令の状況

- フリーランスに係る法制度に関する主な裁判例
  - フリーランスに係る法制度について一般的な判示を行った裁判例は見当たらない。
- フリーランスの団体的活動に関する法的保護
  - フリーランスが団体を組成し、報酬交渉等を行う団体的活動に関する法的保護は、特段ない。ただし、後述のとおり、現在、「従属的被用者（Dependent Worker）」に団体交渉権等を付与する新法案が審議されている。
- フリーランスが利用可能な特別な紛争解決手続
  - 前述のフリーランス保護法（FIFA）においては、労働基準監督署への苦情申立手続が定められている。その他には、フリーランスのみが利用可能な特別な紛争解決手段は、特段ない。

## ニューヨーク州におけるプラットフォーム運営者及び就労者に対する法令の適用

---

- プラットフォーム就労者に対しては、上記のフリーランス保護を目的とする法制度が適用される。
- 競争法等において、プラットフォーム運営者による強い交渉力の濫用等からフリーランスを保護する内容の規制（日本の優越的地位濫用の禁止に類似する規制）は存在しない。

## ニューヨーク州における近時の議論の動向

- アンドリュー・クオモ知事により、主にプラットフォーム就労者であるフリーランス保護のためのタスクフォース（Digital Marketplace Worker Classification Task Force）が立ち上げられた。同タスクフォースは、2020年5月1日までに、フリーランスの、報酬、労働衛生・安全、手当、労働者性の判断基準、団体的活動、差別禁止、プライバシー保護に関する法案を提案することになっている。また、同日までにタスクフォースによる提案がなされない場合、ニューヨーク州労働基準監督署（NYDOL）に、上記に関する規制を制定する権限が授権されることとなる。2020年3月15日時点においては、未だタスクフォースによる具体的な提案は行われていない。

## ニューヨーク州における近時の議論の動向

- 「従属的被用者（Dependent Worker）」という新たな労働者類似の分類を設け、この分類に該当する場合に、ニューヨーク州労働法の一部の保護を適用することを内容とする法案が、審議されている。
  - ✓ 「従属的被用者（Dependent Worker）」は、「民間の第三者事業者（個人による稼得が総収益となり、消費者に対して代金を請求し、消費者から代金を受領し、個人に対して支払いを行い、又はこれらの組み合わせによる第三者事業者）を通じて、個人的な役務を消費者に対して提供する個人」と定義される。ここでいう「個人」「消費者」には、個人事業主や個人経営の企業等も含まれ得る。
  - ✓ 「従属的被用者（Dependent Worker）」に該当する場合には、団体交渉権及び未払い賃金の請求手続を用いる権利が付与されるが、最低賃金、時間外手当の支払義務、有給の家族休暇、雇用保険、労働者災害補償等の労働者保護規定は適用されない。
- ニューヨーク州においても、現在、ABC基準を法制化する法案が審議されている。