

ILO 報告書にみる海外の雇用的自営業の取扱い

2018年4月19日

杉田 健¹

要旨

日本では自営業でありながら実態的には雇用契約と似た「雇用的自営業」と呼ばれる勤務形態が増加している。これは海外でも同様であるが、労働法制上で被用者に準じた扱いをしている国が複数ある。本稿では主に ILO の非正規雇用に関する 2016 年の報告書をもとに、雇用的自営業の労働法制上の海外における取扱いを概観したものである。特にドイツでは「準被用者」という法的地位があり労働法上および社会保険上被用者に準じた扱いとなっている。日本も海外の制度設計を参考に労働法および被用者保険の雇用的自営業への適用拡大を検討すべきである。

キーワード：雇用的自営業、ILO、労働法、被用者保険、非正規雇用

1. はじめに

日本では自営業でありながら実態的には雇用契約と似た「雇用的自営業」と呼ばれる勤務形態が増加している。職業別自営業者数および構成比の推移²を 1985 年と 2010 年を対比すると、農林漁業従事者、生産工程従事者、小売・卸売店主といった「伝統的自営業」の割合が減少（85.6%⇒71.3%）する一方、建築技術者、SE、保険代理人・外交員などの労働者に近い「雇用的自営業」の割合が増加（14.4%⇒28.7%）している。このような傾向は海外でも同様のものであるが、労働法制上で被用者に準じた扱いをしている国がある。本稿は主に、非正規雇用全般の各国動向を扱った ILO 報告書³より、雇用的自営業部分を抽出して海外の状況を報告するものである。雇用的自営業は ILO 報告書では **dependent self-employment**、直訳すると「従属的自営業」であるが、本稿では脚注 2 の財務省資料に用語を合わせ「雇用的自営業」という用語を用いる。本稿では、以下の第 2 章で雇用的自営業に対する海外の労働法制について記述し、第 3 章で ILO 報告書の記述は少ないながらも雇用的自営業の社会保険適用について触れ、第 4 章で日本への示唆を述べる。なお、ILO 報告書は必ずしも網羅的ではないので、適宜関連資料で補う。

¹ 年金シニアプラン総合研究機構特任研究員 (k-sugita@nensoken.or.jp)。但し本稿中意見に係る点は私見であり、必ずしも所属機関のものではない。

² 財務省「説明資料 経済活動の ICT 化・働き方の多様化等」2017 年 9 月 26 日、政府税制調査会第 11 回資料 1 の 11 頁による。

³ ILO “Non-Standard Employment Around The World - Understanding challenges, shaping prospects”, 2016. (以下本文および脚注において、「ILO 報告書」と略す。)

2. 海外の労働法制における取扱い

(1) 欧州連合 (EU)

欧州連合(EU)では、2014年に欧州連合裁判所が「偽の自営業者」の団体交渉権利用を肯定し、さらに国レベルでは、雇用的自営業者の労働保護の水準が拡大されている⁴。雇用的自営業の定義は国によって異なり、オーストリア、ドイツ、スペインは経済的依存度を基準とし、イタリアはプリンシパル(発注元)との関係を基準としている⁴。各国の具体的な規制内容は、以下の(2)以下で述べる。

なお、欧州連合裁判所で、ウーバーのようなライドシェアと呼ばれる「運輸ネットワーク会社」が単なる技術的仲介者なのかまたは運輸サービス提供者とみなされるべきか裁判となり、2017年12月20日に後者と判示、この結果各EU加盟国の運輸サービスの国内規制に従うことになった⁵。

(2) ドイツ

ドイツでは、プリンシパルへの経済的依存度の高い自営業は「準被用者」として扱われ、労働法廷の利用、年次休暇、差別禁止規定、団体交渉など、被用者に通常与えられる幾つかの法的保護の対象となる⁴。準被用者と仮に訳した原語は *Arbeitnehmerähnliche Person* であり、直訳すると被用者 (*Arbeitnehmer*) に似た (*ähnliche*) 人 (*Person*) である。正規従業員を常時雇うことなく原則一人の発注元 (*principal*) から継続して仕事を請け負っている自営業 (例えば独立した営業マン、長期プロジェクトのITコンサルタント) のことである⁶。準被用者は、不公正な解雇からの保護から除外されているが、民法の雇用終了に関する規定の適用はある⁴。

準被用者という法的カテゴリーとして認定された者を対象として団体協約が締結されている⁷。例えば、2009年に全ドイツ新聞出版連盟 (BDZV)、およびいくつかの地域出版協会、ならびに2つの労働組合 (DJV と ver.di) の間で締結された協約は、収入の少なくとも50%がジャーナリズム部門の1人の雇用者または顧客から支払われた場合、自営業のフリージャーナリストを「従業員」とみなし、自営業ジャーナリストによって提供される記事および画像について協約による料金を設定することとなっている⁷。

(3) オーストリア⁴

ドイツの隣国のオーストリアでも準被用者 (*Arbeitnehmerähnliche Person*) という概念が有り⁸、経済的依存性を要件としている。準被用者は労働法廷の利用、差別禁止規

⁴ ILO 報告書、37 頁。

⁵ Reuter “Uber dealt blow after EU court classifies it as transport service” 2017 年 12 月 20 日。

⁶ Felser 法律事務所のウェブサイト (http://www.felser.de/rechtslexikon/Arbeitnehmer%C3%A4hnliche_Person、2018 年 4 月 17 日ダウンロード)。

⁷ ILO 報告書、295 頁。

⁸ Austria-Forum ウェブサイト (https://austria-forum.org/af/AustriaWiki/Arbeitnehmer%C3%A4hnliche_Person、2018 年 4 月 17 日ダウン

定、労働安全衛生は被用者なみであるが、有給休暇、傷病給付、解雇保護に関する規定の適用はない。「準被用者」という言葉はドイツと同じでも、有給休暇などの取扱いはドイツと若干異なるようである。2009年の団体協約で、自営業の宅配業者を準被用者の対象に入れている。

(4) スペイン⁹

スペインは、自営業であっても所得の少なくとも75%がプリンシパルからのものであり、かつ賃金労働者を雇用せず自らの生産設備と材料をプリンシパルと独立に保有し、プリンシパルからの技術的な指示以外は自主的に作業する者を、「経済的に従属している自営業者」(Trabajadores autónomos económicamente dependientes (略称 TRADE))¹⁰として、年次有給休暇、不当解雇の場合の給付金、家族や健康上の理由で労働を中断する権利および団体交渉の権利が付与されている。

(5) ポルトガル⁹

ポルトガルは雇用契約がなくてもプリンシパルに経済的に依存している場合を、「同等契約」(contratos equiparados)と呼び、この同等契約の対象者には労働法で、人格権、平等および差別禁止、労働安全および健康に対する規定の適用を定めている。

(6) イタリア

イタリアでは、プリンシパルと継続的に連携し、主に個人的な関係の下で協力する自営業者を Laboratori parasubordinati(準従属労働者)と呼び、1970年代半ば以降、労働法廷の利用、社会保障権の制限、労働安全衛生規制の適用、限られた妊産婦および疾病の保護、団体交渉および最低賃金の権利、雇用契約の早期終了に関するいくつかの規制など、法的保護が漸進的に与えられてきた⁹。特に過去10年間、イタリアの議員は、隠れ雇用対策を目的としたいくつかの条文を導入した⁹。しかし、雇用的自営業は自営業者のサブカテゴリを形成するため、個人や団体の解雇法、最大勤務時間、有給休暇に関する規制などの膨大な雇用規制の対象にはなっていない⁹。この法律分野における不確実性や訴訟を減らす試みとして、2016年から議員は、雇用規制の範囲を、プリンシパルによって組織され一定の時間と場所での個人的かつ継続的に行われる活動からなる従属的業務にまで拡大したが、団体交渉協定の規定等一部の規定が適用除外されている⁹。イタリアでは、主要労働組合組織(CGIL、CISL、UIL)は1998年以来、被用者と自営業の間の中間的地位を持つ者を含む非正規労働者を代表する特別な仕組みがあり、この中には雇用的自営業者も含まれている⁹。なお、準従属的労働者に分類されない自営業が存在し、大部分の雇用規制から依然として除外されている⁹。

(7) 英国

ロード)より。

⁹ ILO 報告書、38頁。

¹⁰ Seguridad Social de los Autónomos (自営業者の社会保障)のウェブサイト (<https://infoautonomos.economista.es/seguridad-social/trabajadores-autonomos-economicamente-dependientes/>、2018年4月17日ダウンロード)。

英国では被用者（employee）の概念を拡張してワーカー（worker）の概念を1990年代半ばに導入した⁹。ワーカーとは雇用関係が存在するか否かにかかわらず、労働またはサービスを行っている個人を指し、労働保護の範囲を拡大しているが、専門職は除外されている⁹。ワーカーは、最低賃金法と、労働時間規制の対象となるが、被用者でない場合には不当解雇や整理解雇（redundancy）規制などいくつかの法的保護から除外されている⁹。なお、2017年11月10日、英国の雇用控訴裁判所は、前年の下級審の判断を支持し、契約の実質に基づきウーバーの運転手は最低賃金や有給休暇の権利を持つ労働者に分類されるとした。ウーバーは上告予定である¹¹。

（8）イスラエル¹²

イスラエルでは、労働法の適用範囲が自営業者、フリーランサー、独立系契約者の一部まで拡大されている。さらに、判例法は、雇用関係の有無にかかわらず、一部の自営業者に被用者に準じた保護を与えている。

（9）カナダ¹²

カナダでは、連邦管轄内の団体交渉を規制するカナダ労働法第1部が「雇用契約に基づいて雇用されているか否かに関わらず、他者に経済的依存し他者のために職務遂行の義務を負う立場にあることを条件として、他者に勤務またはサービスを行う者」にも適用が拡張された。

（10）オランダ¹³

オランダについてILO報告書の記述は少ないが、オランダの郵便および宅配部門において自営業者を使用しているが、その報酬は国の定める最低賃金未満である。オランダの協定では、これらの部門は、2013年末までに既存の契約の80%を雇用契約に転換しなければないと規定している。

（11）米国

米国では、被用者と独立請負業の中間のカテゴリーの労働者の概念を導入する提案が、とりわけギグ経済（オンライン・プラットフォームで仲介される労働による経済）における労働に対応するために検討されている¹²。

米国では雇用的自営業を被用者に分類すべきとの裁判が発生している。2015年に、米国でクラウドワークプラットフォームについて訴訟が提起され、労働者を誤分類したために最低賃金が支払われなかったという内容の訴えであったが、和解で決着した¹⁴。運輸ネットワーク会社の労働者の誤分類に関して、2015年と2016年にカリフォルニア州北部地区連邦地方裁判所に訴えがあり係争中である¹⁴。

¹¹小野正昭「『雇用的自営』と年金制度」『年金情報』、2018年2月5日。

¹² ILO 報告書、39 頁。

¹³ ILO 報告書、295 頁。

¹⁴ ILO 報告書、41 頁。

3. 海外の社会保険の取扱い

ILO 報告書における雇用的自営業者への社会保険の対応を見ると、海外は皆保険・皆年金でない国が多いことを反映して、自営業に如何に社会保険の適用を拡大するかということが中心であり、日本にはあまり参考にならない。なぜなら、日本では皆保険、皆年金であるので自営業(雇用的自営業を含む)も最低限の水準はカバーされているからだ。例えば、オーストラリアでは、自営業者は年金の適用対象外であり、ドイツおよびギリシアの自営業者には、疾病、出産の給付がない¹⁵。他の OECD 諸国の中でも自営業者が任意加入であり給付水準が十分ではない国が少なくない¹⁵。

しかし、ドイツの場合は前記の「準被用者」に対して、被用者と同じ一般年金保険が強制適用となっている¹⁶。ただし、限定的な条件のもとに脱退が可能となっている¹⁶。例えば新興企業で設立から3年経過した場合または、58歳から自営業を始めた場合は制度から脱退できる¹⁶。さらに団体協約によって健康保険および職域年金に加入している例がある¹⁷。

4. 日本への示唆

上記のとおり雇用的自営業に対して、日本と異なり、海外ではかなりの数の国が労働法制上の手当をして被用者に準じた保護措置を実施している。さらにドイツの準被用者の制度は、被用者保険の雇用的自営業者への適用例として参考になる。日本も海外の制度設計を参考に、雇用的自営業への労働法・被用者保険の適用拡大を検討すべきである。

以上

¹⁵ ILO 報告書、305 頁。

¹⁶ Felser 法律事務所のウェブサイト (脚注6)

¹⁷ 北ドイツ放送局の団体協約 (Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen des NDR) (<https://ndr.verdi.de/++file++55250599890e9b4d480005ef/download/Tarifvertrag%20f%C3%BCr%20arbeitnehmer%C3%A4hnliche%20Personen%20des%20NDR.pdf>、2018年4月18日ダウンロード) による。