

ドイツの個人自営業者をめぐる政策議論

茨城大学 人文社会科学部講師
松井 良和

1 はじめに

日本と同様にドイツにおいても、個人自営業者を法律上定義したものは存在せず、その実態を正確に把握することは困難である。しかし、ドイツ労働法における議論の中で、個人自営業者が法的に問題になることがこれまでに度々あった。

ドイツ法の議論においてはかつて、Freie Mitarbeiter(自由協働者)の労働者性が問題となった。ドイツ法では伝統的に、労働者性の判断にとって重要なのは人的な従属性の有無である。しかし、ドイツ法においては経済的従属性を重視する「労働者類似の者(Arbeitnehmerähnliche Person)」の概念が存在し、労働者と事業者の間に存在する第三の категорияとして、日本にも多く紹介されてきた¹。

ドイツ法において、労働者性の判断は人的従属性を重視する一方、労働者類似の者については経済的従属性を重視するという基本的な考えが示されてきたが、2017年、民法611a条に労働者に関する定義規定が置かれ、労働者性の判断に関する法的状況に大きな変化が生じている。

同条において労働者の概念が定義化された後、2020年12月1日の「クラウドワーカー判決」において、クラウドワーカーが解雇制限法上の労働者に該当するとの判断がされている。連邦労働裁判所がクラウドワーカーの労働者性を肯定する一方、連邦労働社会省はフリーランサーの保護のあり方に関して独自の見解を示している。

このように、フリーランサーの労働者性、法的保護のあり方について、ドイツ法において注目すべき動きが見られ、我が国においても参考になる点が多く

あるものと思われる。以下では、労働者性に関するこれまでのドイツ法における議論を整理した後、クラウドワーカー判決の概要とその意義、さらに、連邦労働社会省が示した報告書の概要を紹介し、ドイツにおけるフリーランサーの法的保護のあり方について検討を行う。

2 労働者性に関するこれまでの議論動向と民法611a条の制定

日本と同様ドイツでは、労働者性の問題は、労働法規を適用するための要件になっている²。ドイツ法においても統一的な労働法典が存在しないことから、かつて、解雇制限法や労働裁判所法等の個別法規の適用関係が問題となる場面において、労働者性が問題にされてきた。そして連邦労働裁判所の判例によると、労働者性の判断にとって重要なのは、人的従属性だと理解されてきた³。

そして、人的従属性のメルクマールとなるのは、①指揮命令拘束性、②時間的な拘束、③場所的な拘束、④税・社会保険上の取り扱い、⑤正規雇用の労働者との比較、⑥副業としての活動、⑦専門の義務付け、⑧補助労働力の利用と考えられてきた⁴。

ドイツ法において労働者の概念が大きな問題となり、労働者概念をめぐる議論のリーディングケースとなったのが、いわゆる「自由協働者訴訟」である。この訴訟は従来、フリーで就労していたメディアの自由協働者らが、1970年代以降、放送局の正規雇用者と同じ立場にあり、実態は労働者に他ならないことを主張して、期間の定めのない労働関係の確認訴訟

を提起したものである⁵。一連の自由協働者訴訟の中で連邦労働裁判所は内容形成に関与しない協働者の労働者性を肯定するに至ったが、問題になったのは人的従属性に関するメルクマールの有無であった。

労働関係の確認が問題となった自由協働者訴訟において、連邦労働裁判所は人的従属性の有無について主に検討を行ってきた。自由協働者訴訟以外の事例においても、連邦労働裁判所は人的従属性の有無を問題にしている⁶。しかし、労働者性が問題となる事案の中には、労働者類似の者かどうかの問題になった事例が存在する⁷。

労働者類似の者とは、労働協約法12a条に定義されており、同条によると、「経済的に従属し、かつ、労働者との比較において社会的保護の必要がある者が、雇用又は請負契約に基づき、他人のために労働し、債務となる人的な給付を労働者の協働なしに履行する場合」、労働者類似の者に該当し、労働協約法の適用があると定めている。

より具体的には、労働者類似の者に該当するためには、①自己の労働力を投入し、本質的に労働者を使用しないこと、②経済的従属性が存在すること、③労働者と同程度の社会的保護の必要性、④雇用契約又は請負契約に基づくことが要件となる⁸。

労働者類似の者という概念は、経済的従属性を重視する概念だとされる。実際の判例では、経済的従属性ではなく、労働者と同程度の社会的保護の必要性が考慮されている⁹。労働者と同程度の社会的保護の必要性を考慮する労働者類似の者は、法適用の有無という観点からは不明確な概念となっている¹⁰。また、労働者類似の者に該当することが認められたとしても、明文の規定がない以上、労働法規の類推適用は否定されることから、十分な労働法上の保護が与えられない点にも問題がある。

判例が労働者性の判断において人的従属性を重視する立場を堅持し、また、経済的従属性を重視する労働者類似の者に該当する場合にも十分な労働法上の保護が与えられないという法的状況が続く中、2017年、民法典の改正により、民法611a条が規定された。

同条は「労働契約」という表題で、「労働契約によって、労働者は、他人に使用されて、指揮命令に拘束された、他人決定の労働を、人的従属性において、提供する義務を負う」ことを定めている(1項1文)。さらに同項は続けて、「指揮命令権は、活動の内容、実施、時間及び場所に及びうる」こと(2文)、そして、「本質的に自由に自己の活動を形成することなく、自己の労働時間を決定できない者は、指揮命令に拘束されている」こと(3文)、「この場合、人的従属性の程度は、

それぞれの活動の特性による」こと(4文)を定めている。

同条を定める意図としては、契約類型の1つとして民法典に労働契約を定めることがある。そのため、民法611a条の表題は「労働者」ではなく、「労働契約」となっており、労働契約についての概念規定の中に、契約当事者である労働者を含む形になっている¹¹。

そして、同条の労働者の概念に関して人的従属性は従来、指揮命令や他人決定性に基づき判断される上位概念であったところ、民法611a条は人的従属性と指揮命令拘束性を併置して定めている。人的従属性を重視する伝統的な労働者性判断に対して、新たに規定された民法611a条がどのように理解されるのか、この点が問題になったのが次にみる「クラウドワーカー判決」である。

3 連邦労働裁判所の「クラウドワーカー判決」

2020年12月1日の判決¹²において連邦労働裁判所は、クラウドワーカーが解雇制限法上の労働者であることを認めた。この事件の被告はいわゆる「クラウドソーシング企業」であり、原告は2017年12月4日以降、被告との間で基本契約を締結し、主にガソリンスタンドの監督に関する業務を行っていた。この業務を遂行するに当たり、原告は被告のスマートフォン用アプリを使用していた。そして、このアプリを通じて、顧客に委託の募集が行われ、委託を引き受けると、クラウドソーサーと顧客との間で契約関係が成立した。

ところが、2018年4月10日に、被告の代表者が原告に対してメールで、委託を提示することはないと伝えたことから、原告は、クラウドワーカーは労働者であると主張して、通常解雇の有効性等を争った。

連邦労働裁判所はラント労働裁判所と同様に、原告と被告との間の基本契約それ自体では労働契約は成立しないと述べた。しかし、原告と被告との法的関係は、個々の委託を処理することではなく、継続的な労働に着目するものであったことや、アプリの機能は、独立した利用者に個々の委託を与えるのではなく、期間を定めて編入された就労者への指示であったこと等を認め、クラウドワーカーである原告の労働関係を認めた。その判断の際、連邦労働裁判所は特に、委託はアプリを通じて行われ、個人用のアカウントを開設しなければならず、受託者は委託を第三者には遂行させることができなかったこと、受託者は委

託を引き受ける義務は存在せず、アプリにも委託を拒否する機能が備えられていたが、このことから労働関係の存在が否定されるわけではないことを指摘している。

連邦労働裁判所のクラウドワーカー判決では、611a条に規定されている、人的従属性、指揮命令拘束性、他人決定性というそれぞれの要件を具体的にどのように評価したのか、必ずしも明らかではない。こうした指摘に関して、欧州司法裁判所の先決裁定は、指揮命令拘束性、編入(=他人決定性、組織的従属性)、自己の計算で行う事業主としての自由がないことという3つの点を評価しており¹³、これらに基づいて労働者性を判断することで、プラットフォームエコノミーの特殊性を正しく評価できるとの指摘がある¹⁴。

4 連邦労働社会省による政策提案

連邦労働裁判所の新しい動向に対して、連邦労働社会省は、プラットフォーム就労に対する保護のあり方について提案している。

クラウドワーカーの法的保護についてはすでに、2016年ドイツ法曹会議・社会法部会において、クラウドワーカーの一部が極めて低い報酬しか得られていないことが問題視され¹⁵、個人自営業者のための報酬規制を設けることが提言された。同報告書の中でKrause教授は、クラウドワーカーの労働者性がアプリオリには否定されないとしつつも、ドイツ労働法の多数説によると労働者性は否定されること、労働者類似の者として労働法上の保護を及ぼす場合にも経済的従属性が求められ、クラウドワーカーについてはこれを肯定することも難しいことが指摘されている¹⁶。クラウドワーカーの法的地位は独立自営業者であることを前提に、同教授は家内労働法を現代化させ、労働時間法や労働安全衛生法、賃金規制等の家内労働に特殊な保護をクラウドワーカーにも及ぼすべきこと等を提案している。

また、フーゴ・ジンツハイマー研究所は2018年に「労働者を雇用しない自営業者(個人自営業者)のための最低報酬条件に関する法律草案」を公表し、連邦労働社会省の委託研究として、「(個人)自営業者、クラウドワーカー及びその他プラットフォーム就労者の適切な社会保護の確保と公正な報酬の保障」とのタイトルの研究報告書が発表された。

同報告書はBayreuther教授の作成によるもので、個人自営業者に関して強行性のある最低報酬規制を設け、これによって、個人自営業者が適切な水準で生計を確保することを提案している。具体的な最低報

酬規制として、個人自営業者の最低報酬としては、①労働提供の時間数に応じたものであること、社会保険料等の負担を考慮し、②最低報酬の額は法定の最低賃金の額に25%を上乗せしたものであること等が提案されている¹⁷。

こうした提案がなされる中、連邦労働社会省は2020年11月27日に、プラットフォーム就労に関する特別法を制定することを提案している¹⁸。その中で連邦労働社会省は、①プラットフォーム就労者に対してプラットフォームマーが負う責任を強化すること、②労働者と同程度に保護の必要があるプラットフォーム就労者の社会的保護を強化すること、③プラットフォーム就労者が労働裁判上の訴えを提起することを容易にすること、④公正な就労条件を確保すること、⑤契約条件の審査を可能にすること、⑥(省庁の)報告や統計の義務を導入することでプラットフォーム就労の透明化を進めることを掲げている。

連邦労働社会省が、プラットフォーム就労に関する特別な規制を提案していることについて、Wank教授は、「プラットフォーム労働のための独自の特別法を制定することは有意義である」と評価している¹⁹。

5 おわりに

ドイツでは、民法611a条に労働者の概念が定義化され、クラウドワーカーの労働者性が肯定されるなど、労働者性の判断に関する法的状況に大きな動きが見られる。クラウドワーカーの保護のあり方に関してドイツでは、プラットフォーム事業者が自主的な規制を設けるなどの動きが見られたが²⁰、現在では司法が、労働法上の保護を及ぼそうとしている。労働者性に関する議論に動きが見られる中、連邦労働社会省はさらに、プラットフォーム就労に関する特別な規制を設けることを提案している。

このようにドイツでは、プラットフォーム就労を含む個人自営業者の実情に合わせて、司法上、労働者性の判断に関する議論を深めていく一方、立法政策として、必要な保護のあり方を検討していこうとする2つの動きが見られる。労働法による法的保護をクラウドワーカーに広げるという司法の動きと、政策的に必要な保護を検討するというドイツの手法は、我が国にも参考になる部分が多くあるように思われる。

日本では、2021年にフリーランスガイドラインが発表され²¹、2023年4月にフリーランス新法が可決している。同法は、フリーランサーの契約条件の書面化(3条)や報酬規制(6条)を内容とする取引の適正化

や就業環境の整備(12条以下)を定めている。

個人自営業者の法的保護のあり方については引き続き、労働者性判断枠組みに関する検討をしながら、必要な法的保護を整備するというやり方が日本にとっても現実的な方法であるように思われる。個人自営業者の労働者性や法的保護のあり方に関して、外国法の議論が参考になりうると考えられるため、今後も、ドイツ法の動向を注視することにしたい。

- 1 鎌田耕一『労務サービス契約の研究:業務委託契約・業務請負契約の研究』(2002年、流通経済大学)など。
- 2 Arbeitsrecht Handbuch,18 Aufl., Bearbeitet von Ahrendt, Koch, Linck, Treber, Vogeslang, München, 2019, § 8.Arbeitnehmer, Rn.1 (Vogeslang).
- 3 Arbeitsrecht Handbuch,18 Aufl., Bearbeitet von Ahrendt, Koch, Linck, Treber, Vogeslang, München, 2019, § 8.Arbeitnehmer, Rn.6 (Vogeslang).
- 4 人的従属性のメルクマールについては、橋本陽子「労働法・社会保険法の適用対象者(三)」法学協会雑誌120巻10号(2003年)1893頁。
- 5 一連の自由協働者訴訟については、橋本陽子・前掲論文4)1897頁以下を参照。
- 6 例えば、「偽装自営業者」の例であるトラック運転手の労働者性が問題になったものとして、BAG Urt.vom 15.11.1997,
- 7 NZA 1999, S.110.
- 8 労働者類似の者に関する詳細については、橋本陽子「労働法・社会保険法の適用対象者(四)」法学協会雑誌120巻11号2156頁以下。
- 9 BAG Urt.vom 2.10.1990,
- 10 この点を指摘するものとして、橋本陽子・前掲論文8)2162頁。
- 11 BT-Drucksache 18/10064, S.17.
- 12 BAG Urt.vom 1.12.2020,NZA 2021, S.552.
- 13 EuGH 4.12.2014, NZA 2015, S.55.
- 14 ロルフ・ヴァンク/橋本陽子訳「連邦労働裁判所のクラウドワーカー判決」季刊労働法278号(2022年)97頁。
- 15 ハンス・ベックラー財団の調査によると、約7割のクラウドワーカーが月額500€未満で就労している。こうした現状については、連合総研「働き方の多様化と公正な分配 2018~2019年度経済情勢報告」(2018年)117頁を参照。
- 16 同鑑定報告書については、山本陽太「“労働4.0とドイツ労働法-Krause鑑定意見を中心に」JILPT Discussion Paper19-02(2019年)43頁以下。
- 17 同研究報告書については、後藤究「個人自営業者の契約条件をめぐる国家的規制の可能性と限界-近時の欧州司法裁判所判決を1つの契機として」比較法雑誌55巻2号(2021年)120頁以下。
- 18 Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Eckpunktepapier, Faire Arbeit in der Plattformökonomie,27.11.2020.
- 19 ロルフ・ヴァンク/橋本陽子訳・前掲論文14)100頁。
- 20 プラットフォーム事業者の自主的規制に関しては、山本陽太「クラウドワーカーの保護のために労働組合は何をなし得るか?ドイツにおける2つの取り組み例から」ビジネス・レーパー・トレンド2018年6月号28頁以下参照。
- 21 同ガイドラインについては、大山盛義「『フリーランスガイドライン』の検討」労働法律旬報1989号(2021年)6頁以下など。