

中国の「準労働関係」と労働関係認定基準に関する法的研究

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

研究員 仲 琦

要旨

本論文は、①労働者と公務員の中間に位置付けられる事業単位で就労する者の就労関係、②就労事実はあるが、中国では労働法規による保護を受けられない就労関係という2つの意味から、中国の「準労働関係」を解明し、中国の労働関係認定基準の独特性についても検討をした。とりわけ後者について、就労者保護を図る必要があるが、企業に負担をかけることで大量失業が発生する危険性がある。そのため、中国政府は法政策を展開する際に慎重な態度をとっている。また、これらの準労働者を年金保険等に加入させないと、社会保障制度が維持できなくなる可能性があるが、この観点からの検討がまだ少ない。

労働関係認定基準について、中国の場合、当事者関係を3つの従属性に分けて検討し、「人的従属性」、「経済的従属性」、「組織的従属性」をすべて有しないと、労働関係の成立を認めないという理解をしている。そして、3つの従属性をさらに細かい認定要素に分解することはしていない。この独特な理解は、台湾経由で導入されたことが明らかにされた。

(備考) 本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

目次

1	問題意識	1
2	検討軸の設定	1
3	事業編制と事業単位就労者の労働者性	3
	(1) 計画経済下の労働者と「編制」	3
	ア 工人と幹部	4
	イ 固定工と臨時工（契約工）、農民工	5
	(2) 市場体制下の労働法制と全員労働契約制	5
	(3) 計画経済体制下の労働制度が残した影響	6
	ア 政府機関、事業単位と国有企業における編制	6
	イ 「三定方案」と「編制」	7
	ウ 「編制」制度の意義	8
	エ 事業単位の具体的な分類	9
4	様々な準労働関係	10
	(1) 各準労働関係の定義と労働関係との区別	10
	ア 「事実労働関係」の定義とその認定基準	10
	イ 「労務関係」と労働関係	12
	ウ 労働関係と雇用関係の区別	14
	エ 検討	15
5	典型的な裁判例	16
	(1) 中国の裁判実務の現状	16
	(2) 「準労働関係」に関する典型的な裁判例の解説	17
6	中国の労働関係認定基準の独特性	21
	(1) 中国の労働関係認定基準	21
	(2) その独特性の由来	22
	(3) 中国大陸と台湾の実務処理の相違	26
7	まとめ	26
	添付資料：関連判決の訳	28
	(1) 新聞配達員の事例	28
	(2) 牛乳配達員の事例	35

1 問題意識

近年、個人の働き方が多様化し、労務給付の時間と場所についてある程度自己決定が可能であり、使用者から直接指示命令を受けることのない新たな就労形態が多く出現している。とりわけネットプラットフォームを通じて労務の需要と提供のマッチングが行われる「プラットフォーム就労」について、就労者が一回一回のタスクを受注するかどうか、それを何時、どこで、どのように提供するかについて、ある程度融通が効く。しかし、就労者が何度もタスクの受注を拒否すると、プラットフォームからタスクが分配されなくなる恐れがある。また、顧客レビューでいい評価を受けないと、労働条件がプラットフォームによって不利に変更される場合も多い。そもそも、これを本業として従事する者にとって、プラットフォームから提供される顧客情報がないと、就労者一人では労務を完遂することが不可能であり、長時間タスクを受注しないと、生活に困ってしまう。この意味では、経済的にプラットフォームに従属することも、プラットフォームワーカーの特徴である。伝統的な労働関係と比べると、従属性の度合いはある程度低下するが、プラットフォームとの関係では、やはり不利な立場に置かれ、ある程度の法的保護を必要とする。

これらの雇用と自営業の中間に位置付けられる、「準労働関係」に対する法的保護の在り方について、世界各国がそれぞれ独自の法的対応を検討している。日本の場合も、この事象に対する社会各界の関心が高く、厚生労働省内で雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会が設置され、政府をあげて環境整備に取り組んでいる。その際に、やはり諸外国の事例が参照される。この問題に関して、とりわけプラットフォーム・エコノミーを早い段階で利用し始めた中国の事例を紹介することにより、日本の関連政策・立案に示唆を与えることができる。

2 検討軸の設定

労働と自営業の中間に位置付けられる新たな就労形態のうち特にプラットフォーム就労については、その「新しさ」に二重の意味がある。一つは、新技術の導入によって新たな特性がもたらされること。例えば、出前配達のおオーダーを受注すると、あらかじめ設定したアルゴリズムにより、最適の配達ルートと配達所要時間が自動的に算出され、プラットフォームが直接指揮命令を出さなくても、就労者はアプリに提示されたルートに沿って配達することになる。また、ビッグデータの応用と顧客レビュー制度により、プラットフォームが自ら就労者の業務成績を評価するのではなく、一定のロジックの下で、就労者に対する顧

客の平均評価が付けられ、それによって就労者の就労条件も決められる。これらの新技術の導入により、プラットフォームは自ら就労者を指揮命令することなく、アルゴリズムや顧客レビューの影に身を隠し、使用者として指揮命令・人事評価をしていないため、使用者としての責任を負うべきではないと主張してくる。

一方、伝統的な労働者性判断基準から見ると、新たな就労形態は、労働と自営業の両方の特性を併せ持っている。現在、日本では、労基法上の労働者性を判断する基準として、一般的に支持されているのは昭和60年12月19日労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」¹である。そこで挙げられている判断要素に照らしてみると、プラットフォームワーカーの就労実態について、見方によっては労働者性を肯定する捉え方もあり、労働者性を否定する捉え方もあり、その労働者性を安易に判断できない部分がある²。新技術の導入によってもたらされる特性とは違って、労働と自営業の中間に位置付けられる就労形態の法的取り扱いは、各国における伝統的な労働問題の一つである。

中国の場合、その社会主義国の特殊性ゆえに、国民全員が「労働者階級」に当たる。今まで、労働法制上の労働者性と、階級としての労働者性が混同され、法律上労働者の定義が明確にされていないため、労働者性認定、もしくは労働関係認定基準について、明らかにされていない部分が多い。

また、中国では、計画経済体制から市場経済に移行する過程において³、計画経済の下で労働契約を締結しない終身雇用制度から脱却するために、中国労働法の施行とともに「契約労働制度」への移行が強調され、従前の終身雇用と区別するために、「書面で労働契約を締結したかどうか」が重要な判断基準とされ、就労の実態ではなく、労働契約書の有無、並びにその内容を基準に、労働関係が成立したかどうかを判断する時期があった。このような考え方により、書面で労働契約を締結しなかったが、労務給付と報酬支払が実際行われた多くの就労形態が、「準労働関係」と分類され、労働法規の直接適用対象から除外されてきた。

また、計画経済体制の名残として、その報酬の全額または一部を国家財政が負担し、公務員と一般企業で働く労働者の中間に位置付けられる「事業単位」における就労者が現在も中

¹ <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000xgbw-att/2r9852000000xgi8.pdf>

² 例えば、業務遂行上の指揮監督の有無については、出前配達の場合、プラットフォームから直接業務指示が出されていないため、指揮監督がなされていないと解することもできれば、推奨配達ルートの提示や、それによって算定された時間内に配達業務を完遂しなければ内部評価が落ちる等の点を強調し、プラットフォームによって間接的な指揮監督がなされていると解することもできる。また、就労者に事業者性の有無を判断するための要素として、機械・器具の負担関係が挙げられるが、プラットフォーム側は、配達ボックスやバイク・自転車は就労者自身が用意することを強調する一方、就労者側からみると、プラットフォームによってオーダーが配られないと、単独では業務遂行できないので、その意味では一番重要な生産手段をプラットフォームが持つことになる。

³ 1992年の共産党第十四回全国代表大会において、中国の経済体制改革の目標は社会主義市場経済体制の確立であることが明確にされ、同大会をもって、中国は正式に計画経済体制から市場経済に移行し始めた。

国に多数存在している⁴。労働者と公務員の中間に位置付けられるという意味では、彼らもまた「準労働関係」にあり、労働法規を彼らに適用すべきかどうかについて議論がある。実際、一部の裁判例において、当事者が社会保険加入義務のある労働者に当たるかどうかを判断する際に、その勤め先が事業単位であるかどうかということが論点として挙げられている⁵。

本論文では、新技術の導入によってもたらされる新たな特性については言及せず、焦点を今まで解明されていなかった部分の多い、中国の労働と自営業の中間に位置付けられる様々な「準労働関係」に絞ることとする。具体的な検討をする際、本論文は以下のような構成をとる。まず、計画経済時代の名残としての事業編制と、身分制度としての労働者性について説明する。そして、中国で展開している様々な準労働関係を整理する。それを踏まえて、労働関係認定が問題となる典型的な裁判例を解説し、最後に、中国大陸の労働関係認定基準に大きな影響を与えた台湾地域の関連学説等と比較し、なぜ中国が労働関係認定について独特な理解をとっているのか、という問題の解明を試みる。

3 事業編制と事業単位就労者の労働者性⁶

(1) 計画経済下の労働者と「編制」⁷

中国の場合、計画経済体制の下にも、労働制度はあった。それらの制度は市場経済体制への移行とともに、徐々に現行の労働法規から姿を消したが、とりわけ事業単位や政府機構において、「終身雇用体制下に入れたかどうか」という意味で、「編制」という概念は未だ広く使われており、現行の労働法制全般に対して、計画経済体制下の労働制度が残した影響は大きい。そのため、中国の現行制度を理解する前提として、まず計画経済体制下の労働制度を振り返る必要がある。

⁴ 2016年時点で、中国には事業単位が111万個あり、事業編制就労者が3153万人いる。
<http://www.maxlaw.cn/n/20160810/858008588842.shtml>

⁵ 後述する新聞配達員の事例を参照。

⁶ 中国の法律や学説を説明・検討する際に、「労働関係」、「雇用関係」、「請負関係」といった用語を使う場合はあるが、これらの用語の意味は、日本でいう意味とだいぶ異なっており、中国の独特な法制度・法解釈を前提としてこれらの用語を理解する必要がある。以下、とりわけ説明しない限り、これらの法律用語は中国のものを指す。また、中国の場合、最初の労働立法は「労働法」だったが、一般的な労働法規を指す労働法と区別するため、それを「中国労働法」と称する。脚注に引用される文献は、全て中国語で書かれている。

⁷ 編制制度と計画経済時代の労働者性の整理について、李海明「論労働法上の労働者」清華法学第5巻第2号（2011年）115頁以下参照。

計画経済体制の下で、中国の労働関係に2つの特徴があった。まず、労働関係の意識形態としての意味合いが強調されていた。すなわち、「我が国において、労働関係の性質と資本主義社会の雇用労働関係の性質は根本的に異なる。…それはすでに搾取を受けない労働者間の協働と社会主義式の相互関係となっている」⁸。そして、労働関係の普遍性が強調されていた。すなわち、「我が国の労働法はその適用範囲において、全民所有制単位と都市部集団所有制単位の労働関係のみではなく、労働者個人と、彼が法定範囲内で使った助手や学徒の間の労働関係をも調整すべきである。全民所有制単位と都市部の集団所有制単位には、長期労働者だけではなく、短期労働者も含まれるべきである」⁹。そのため、中国で新たに形成された「労働関係」概念は、「雇用」を排除することを前提とし、使用者に代わる「単位」という概念を導入した。

日本と比べて、計画経済時代、中国の労働者概念はより広く捉えられていた。その社会主義国としての性質から、「正確に労働者の範囲を確定することは、労働法の適用対象を研究し、労働立法をし、各労働分野の政策を制定するに重要な意味を持つだけではなく、革命集団を充実させ、無産階級統制をより盤石なものにするという根本的な性質を有する問題である」¹⁰とされている。そのため、中国政府は「工人」を中核とする制度化した労働者概念を構築し、その周辺に、「農民」と「幹部」の概念を配置させることにした（中国の場合、工人だけではなく、農民や幹部も労働者に分類される）。当該制度体系において、工人、農民、幹部はある意味先天的な身分識別呼称である。すなわち、これらの呼称は、企業に就職できているかどうか、編制に入っているかどうかによって左右されることはない。一方、後天的な、人事管理の際に意味を持つ身分識別呼称もある。編制内・編制外、固定工・臨時工がこれに当たる。これらの呼称は、企業のどの人事管理区分に属するかによって変わりうる。

身分制度としての色合いを持つ計画経済時代の中国労働者概念を理解するために、以下の概念の区別を念頭に置く必要がある。

ア 工人と幹部

幹部制度は中国の人事制度において重要な意味を持ち、伝統的には人事行政管理機関がこれを管理する。政府機関と企業の線引が明確にされなかった計画経済時代において、企業は行政の体制に準じて、その内部で工人と幹部という区分をとって管理をしていた。企業内部において、直接生産に従事する人員（直接生産人員）と、非直接生産人員がいる他、分類できない他の人員もいる。これを更に工人（これは人事管理区分上の「工人」である）、学

⁸ 龔建礼「我が国の労働法の調整対象に関する論考」法学研究 1984 第 1 期。

⁹ 夏積智「労働法概念及び我が国の労働立法の回顧と展望」西北政法学院教材科『「労働法学」参考資料』1984 年版 10-14 頁。

¹⁰ 陳文淵「劉少奇同志の労働法に関する論述を真面目に学習して」『北京政法学院学報』1980 年第 2 期。

徒、行政管理人員、服務人員、農副業生産人員、長期学習人員、長期傷病人員、編制外の高齡衰弱人員、農村部に「下放」されながら原単位が賃金を支払う人員、国外支援人員に分けられる¹¹。このような人事管理上の分類は、工人・幹部の身分を体現せず、人事管理区分としての工人は、身分制度上の工人よりも範囲が狭い。そのうち、非直接生産人員の一部が「職員」とされ、一部が「幹部」とされる。工人と職員は合わせて、「職工」と呼ばれ、職工と幹部は、異なる人事編制に区分される。企業において、管理者、技術者には一定の行政等級が付与され、それに応じて幹部の待遇を享受することになる。

イ 固定工と臨時工（契約工）、農民工

計画経済時代、中国の典型的な「工人」は「正式工」、「固定工」とも呼ばれ、他の種類の工人と区別されていた。その特徴として、編制内で管理されることや、幹部に身分転換できることが挙げられる。固定工の他、臨時工（契約工）、農民工もいるが、臨時工（契約工）とは編制外の長期雇用労働者であり、原則として編制内に移されることも、幹部に身分転換されることもない。農民工とは、産業で使用される農村部の労働力の呼称であり、その身分は農民であり、名実ともに「臨時的な」労働者である。

(2) 市場体制下の労働法制と全員労働契約制

計画経済から市場経済に移行する中で、計画経済時代の終身雇用制度である「鉄飯碗」を打破し、人力資源を解放するために、中国労働法が制定されたが、その適用範囲を明らかにするための基準として、「労働契約」の役割が重要視されるようになり、「労働関係」に関する理論が展開されることはなかった。労働法規上の労働者は、身分識別呼称ではなくなり、その認定は、労働契約を中心に行われるようになった。

労働者全員が労働契約を締結しなければならないという「全員労働契約制」の下で、労働法規上の「労働契約」の締結が、労働者性の有無を判断するための基準となった。「全員労働契約制を実施するための改革において、管理者、技術者、固定工、契約工、…臨時工、農民工等は一律に企業職工と呼ばれ、計画経済体制下の身分差別がなくなった。全員労働契約制は固定工と契約工の区別をなくし、幹部と工人の区別をなくし、少なくとも、全員労働契約の下で、固定工と契約工という呼称はもう存在しない」¹²。

もっとも、このような改革の結果、労働関係を認定する際に、書面で労働契約を締結するという要式性が過度に強調されるようになった。1994年中国労働法 16 条 2 項によると、

¹¹ 「労働部の工業企業の直接生産人員と非直接生産人員の範囲を分けるための通知」原労働部 1962 年 12 月 14 日公表を参照。

¹² 李海明、鄭尚元「認められる労働法を探して——中華人民共和国労働契約法を評し」林嘉主編『社会法評論』（第 4 卷）中国人民大学出版社 2009 年版第 5 頁。

「労働関係を成立させるために、労働契約を締結すべきである」。文理解釈をすると、労働契約が締結されていない限り、労働関係は成立しないということになる。実務上、以下の2つの現象が見られた。一つは、「契約を重要視し、事実を問わない」。その結果、従前幹部だった管理者も改革において労働法規上の労働者とされた¹³。もう一つは、「契約がないと、上層部に説明できない」。そのため、事実労働関係理論が展開されるようになった(後述)。これに対して、2007年中国労働契約法7条、10条1項によると、用人单位が労働者を使用する日から、労働者と労働関係を成立させ…労働関係を成立させるためには、書面での労働契約を締結する必要がある。すなわち、中国労働契約法が施行されるとともに、労働関係の成立認定基準が書面での労働契約締結から、実際に労働者を使用することに転換された。もっとも、理論・実務ともに、書面での労働契約締結を重要視する思想は、まだ労働関係の認定等において大きな影響を残している。

(3) 計画経済体制下の労働制度が残した影響

ア 政府機関、事業単位と国有企業における編制

前述したように、中国労働法の施行により、全員労働契約制が実施され、一般企業における「編制」内・外の区別とそれによってもたらされる労働者間の身分差別がなくなった。しかし、数多く残されている政府機関、事業単位と国有企業において、まだ「編制」という概念が残されており、それによってもたらされる労働条件の格差も依然存在している。中国の場合、「編制」によって、公務員と労働者を以下の3種類に分けることができる。

(ア) 公務員編制

計画経済体制の下での「幹部」という身分識別呼称が、現在「公務員」と呼ばれるようになった。具体的に言うと、公務員とは、法律により公職を履行し、国家行政編制に組み入れられ、国家財政がその賃金と福利厚生を負担する者である。すなわち、「公務員編制」の正規の呼称は「行政編制」であり、その賃金と福利厚生は、国家財政が全額負担することになる。公務員編制は、さらに地方公務員と国家公務員に分けられ、その賃金等は、それぞれ地方政府と中央政府が負担する。

(イ) 事業編制

¹³ 労部発(1996)51号「労働部の労働契約締結関連問題に関する通知」において、党委書記、工場長、社長も労働者として労働契約を締結することになる。

中国の公務員編制は、日本の公務員制度によく似ているが、中国の「事業編制」は、より複雑で特色のある制度となっている。事業運営に必要な経費をだれが負担するかによって、これをさらに「参公事業編制」、「全額撥款事業編制」、「差額撥款事業編制」、「政府雇員等」に分けることができる。

(ウ) 企業編制

「企業編制」という用語は、以下の2つの場面で異なる意味を持っている。

- ① 事業単位で就労しながら、公務員編制や事業編制に入っていない者は、「企業編制に属する」とされ、もしくは「編制外人員」、「契約工」、「臨時工」と呼ばれる。企業編制の経費は、政府が一切負担しないので、企業編制で人員を雇用しようとする、事業単位は自分で関連経費を確保しなければならない。
- ② 建前上、中国の企業はもう「編制」制度を廃止したが、国有企業は、場合によって編制内の従業員と編制外の従業員を同時に持ち、いわゆる「一つの企業に二つの制度」という人事制度を採る。この場合、「企業編制内」の従業員は、日本でいう正社員に相当し、就業規則に定められるすべての福利厚生を享受し、企業が組織する職業訓練に参加し、企業内部で昇格、昇進することもある。これに対して、企業編制外の従業員は、主に特定の責務を果たすために一時的に雇用される「臨時工」のことを指し、副次的、補助的な業務に従事する。場合によっては、派遣労働者も国有企業において「編制外従業員」とされる。

イ 「三定方案」と「編制」

そもそも、なぜ編制制度が生まれたか。これを解明するために、まず「三定方案」を説明する必要がある。「三定方案」¹⁴とは、政府機構の編制部門が、所轄範囲内の政府機関と事業単位等に対して、当該単位が設立される当初、または機構改革の過程において、重大な変更事項がある時に遵守する要項である。「三定」とは、機構を定め、職能を定め、編制を定めることである。「三定方案」があるかどうかは、当該単位が「編制」を持つかどうかを判断する基準となる。

そのうち、機構を定めるとは、機構名、機構の性質、経費の出所等を確認することである。機構の性質として、党機関/政府機関の区別があり、行政単位/事業単位の区別がある。経費の出所について、党の機関については、地方財政が全額予算から拠出するが、事業単位に関しては、さらに経費を政府が全額負担する/政府が差額のみを負担する/自己責任で経費を

¹⁴ https://www.sohu.com/a/338858461_189687 参照。

調達する、という3つのパターンがある。市場経済に移行した後、残されたほぼすべての事業単位について、政府が経費を全額負担しており、差額のみを負担し、もしくは自己責任で経費を調達することは原則として認められなくなった。

職能を定める際に、当該機構が担当する申告・許可事項（行政申批事項）、公共サービス事項（公共サービス事項、当該機構が履行すべき義務）、事業単位が履行すべき公益サービス事項等を特定する必要がある、その職能の需要に応じて、内部組織を設立し、それぞれの職能範囲を明確にする。

編制を定めるとは、機構の編制内職員数と、幹部職の人数を決めることである。これによって、当該機構におけるポストの数と配置される人数が決められる。編制と幹部職の数が決められると、簡単に変更することはできず、編制数を超える人員を雇うことは原則としてできない。

これに対して、国有企業の場合¹⁵、政府がその採用を干渉せず、編制数を直接決めることもない。その代わりに、国有企業の賃金総額をコントロールする手法をとっている。

国務院国有資産監督管理委員会が各地に設置され、毎年国有企業の賃金総額を審査し、社会平均賃金、企業の運営状況、収益状況等に鑑みて、企業ごとにその賃金の総額を定め、定められた賃金総額内において、国有企業はそれをどのように使用するかについて決定権がある。従業員総数が減っても、賃金総額が減ることはなく、従業員総数が増えても、賃金総額が増えることもない。各企業は通常、決められた賃金総額計画をもとに、当該企業の「三定方案」を作るが、その中で、「編制を定める」というのは、上級政府機構等がそれを決めるのではなく、企業が自主的にそれを決定する。

ウ 「編制」制度の意義

前述したように、政府機関と事業単位について、その経費を政府が全額負担することになる。そこで、政府機関と事業単位における人員の総数を制限しないと、限られた政府予算で機構の運営を負担することはできなくなる。政府が特定の政府機関または事業単位に使う予算を一定額以下に制限するために、編制制度は今も重要な機能を発揮している。もっとも、国有企業で使われている、「賃金総額」のみを制限するという手法からもわかるように、「編制」制度の中核は、従業員の人数を制限することではなく、使われる人件費の総額を制限することにある。実際、編制内の人員ではどうしても人手が足りない場合もある。その場合、人件費ではなく、他の名目の予算から一部の資金を、「編制外」の臨時従業員を雇うために使う手法は、政府機関や事業単位で広く利用されている。

¹⁵ https://www.sohu.com/a/409844248_100276017 参照。

エ 事業単位の具体的な分類¹⁶

前述した3つの編制は、従業員の区分であり、これに対して、その就労先の一つである事業単位にも、いくつかの種類がある。具体的にいうと、中国には4種類の事業単位がある。すなわち、公務員参照事業編制事業単位、全額財政拠出事業編制事業単位、差額財政拠出事業編制事業単位、自収自支事業編制事業単位である。

(ア) 公務員参照事業編制事業単位

公務員参照事業単位が一種の事業単位として、一定の特徴を持っている。それは主に、当該事業単位と行政機関や一般事業単位との区別・繋がりとして表現される。まず、公務員参照事業編制事業単位と行政機構の関係は以下ようになる。すなわち、両者の編制管理は異なるが、同じ人事管理制度、すなわち公務員制度を実施する。ここで注意すべきなのは、公務員を参照して管理されるが、公務員参照事業編制事業単位で働く従業員の編制は、依然として事業編制である。それを管理する際に、公務員管理弁法が準用される。

(イ) 全額財政拠出事業編制事業単位

全額財政拠出事業編制事業単位として、図書館、文化会館、各レベルの国立学校、党学校、人事資料管理局、文化センター、農業局に属する森火災防止管理事業単位、動物疫病防止センター、都市建設局に属する都市維持・管理の機能を持つ公園、環境維持部門、疾病防止センター等が挙げられる。

全額財政拠出事業編制事業単位の従業員について、その仕事の内容は、公務員とほぼ同じである。近年、公務員編制の数が限られているため、全額財政拠出事業編制事業単位を多く作り、公務員の業務をある程度分担する運用がなされている。その運営資金は、政府関連部門から直接拠出されるので、従業員の労働条件は公務員とさほど変わらない。

(ウ) 差額財政拠出事業編制事業単位

差額財政拠出事業としては、病院等のような、収入があり、政府の社会機能の一部を担い、自分で収入と支出を管理する事業単位が挙げられる。近年、その数はかなり減っており、この種類の多くの事業単位が一般企業に制度転換された。

差額財政拠出とは、事業単位自身が運営資金の一部を負担し、政府部門が残りの部分を負担することである。場合によっては、差額財政拠出事業編制事業単位で働く従業員の方が、

¹⁶<https://baike.baidu.com/item/%E8%87%AA%E6%94%B6%E8%87%AA%E6%94%AF%E7%BC%96%E5%88%B6>

公務員よりも高い賃金をもらっている。

(エ) 自収自支事業編制事業単位

ここでいう「自収自支」とは、事業単位が政府や物価部門の承認を得たうえで、行政サービス費用を自ら徴収し、そのうち一部の資金を日常運営費用と賃金として使うことをいう。

(オ) 事業単位で働きながら、「事業編制」を有しない就労者

中国の場合、事業単位で働いているからといって、必ずしも「事業編制」を有する従業員であるわけではない。人手不足を解消するため、多くの事業単位が事業編制外の人員を外部労働市場から雇い入れている。その典型例として、政府雇員、工勤編従業員、臨時工が挙げられる。これらのうち、政府雇員は日本でいう高級専門職、技術職に該当し、比較的高い労働条件が約束されている。一方、工勤編従業員は、能力はあるが、学歴が比較的に低い者が入る編制となっており、その収入が一般事業編制従業員より低いが、外部労働市場における一般的な相場より高い。これに対して、臨時工とは、政府機構や事業単位の編制を持たず、一時的に事業単位で働く者をいう。彼らの労働条件は基本的に外部労働市場の相場によって決められ、事業編制を有する従業員の労働条件を享受することはない。

4 様々な準労働関係

(1) 各準労働関係の定義と労働関係との区別

ア 「事実労働関係」の定義とその認定基準¹⁷

中国の場合、いわゆる「事実労働関係」という概念が一部の政府文書において使用されており¹⁸、学説はこれを広く受け入れている。しかし、事実労働関係は確立された法的概念ではなく、何が事実労働関係なのかについて、学説と実務上の議論がある。先行研究を整理すると、事実労働関係の定義を以下の2通りに分けることができる。

ある学説によると、「事実労働関係とは、用人单位と労働者の間で労働関係を成立させ、

¹⁷ この部分について、瀋建峰「論事実労働関係の解除」中国労働2015年6月号60頁以下の観点を引用。

¹⁸ 例えば、原労働と社会保障部弁公庁「事実労働関係の解除について経済補償金を支払うべきかどうかという問題に関する返信」（劳社庁函[2001]249号）。

もしくは変更する際に、法律の定めによる書面契約を締結しなかったが、事実上、労働者が用人单位に労務を提供し、用人单位が約定に従い、労務報酬を支払う労働人関係である¹⁹（これを「要式説」という）。一方、他の学説によると、「事実労働関係とは、法律が定めた要件を満たさない労働関係であり、そのうち、労働契約有効要件を満たさない労働関係、すなわち使用者が不適格なもの、内容が違法なもの、意思表示が真実ではないもの、あるいは手続が違法な労働契約によって築かれる労働関係を含むが、労働契約書という根拠を持たないものを含まない。」とされる²⁰（これを「適格説」という）。そこで、具体的な検討に入る前に、まず事実労働関係の定義を明確にする必要がある。

前述した定義のうち、要式説は以下の史的展開を反映したものと思われる。

中国労働法は1995年に制定されたが、同法律が制定された当時、学説と実務は、書面形式での労働契約書がないと、労働契約は無効となり、もしくはそもそも存在しないとした。すなわち、法規制により、労働契約の形式に関する法的効力を維持すべきである。同説によると、労働契約の書面化は、労働契約の成立要件であり、書面化しない労働契約は存在しないことになり、これによって事実労働関係が発生する。また、中国労働法が立法された当初、多くの学者は、労働契約を成立させるために書面形式を取らなければならないのは、証拠を保存し、労働関係の成立を証明するためであるとし²¹、要式説を支持した。

一方、現行法を整理すると、中国労働契約法26条1項の規定²²により、労働契約が無効となる場合、事実労働関係が発生することは明確である。適格説は、同規定に基づくものと思われる。

もっとも、前述した要式説と適格説は、それぞれ事実労働関係の一側面しか捉えていない。事実労働関係とはどのような関係なのか、それをどのように定義すべきか、この問題を解決するためには、事実労働関係という概念がどのような経緯を経て中国の労働法体系に導入されたのかを見る必要がある。

事実労働関係という概念は、ドイツ法学者のHaupt氏が創った。Haupt氏は「事実契約関係」という論文において、以下のように指摘した。特定の場合において、「契約締結ではなく、事実上の過程のみを通じて、事実契約関係を確立することができる」²³。その法的効果

¹⁹ 江山、郭文龍等「事実労働関係の法律責任及びリスク防止」中国労働2009年第4期。

²⁰ 王全興、侯玲玲「事実労働関係の法律定義の再構築」中国労働2006年第1期。

²¹ 王全興『労働法』法律出版社2008年版126頁。関懐、林嘉『労働法と社会保障法学』法律出版社2011年版86頁。中華全国総組合法律工作部、中華人民共和国労働部政策法規司『「中華人民共和国労働法」講話』中国工人出版社1994年版41頁。

²² 第26条 以下の場合、労働契約が無効もしくは部分的に無効になる。

(1) 詐欺、脅迫の手段により、もしくは人が困窮しているのに乗じて、相手方の真実の意思に反する状況において、労働契約を締結し、もしくは変更する場合。

(2) 用人单位が自らの法的責任を果たさず、労働者の権利を剥奪する場合。

(3) 法律や、行政法規の強行規定に違反する場合。…

²³ Günster Haupt, *Über faktische Vertragsverhältnisse*, Verlag von Theodor Weicher in Leipzig, 1941, S16.

については、「このような契約関係と他の民事契約は、ただその発生方式に区別があり、その存在において、原則上同等な地位にある。したがって、契約法のルールは、直接事実契約関係にも妥当し、事実契約関係が単に契約に類似する法律関係とみなされるわけではない」²⁴。「事実労働関係」とは前述した事実契約関係の一種であり、労働契約が無効の場合、当事者が共同関係に入った (Einordnung in ein Gemeinschaftsverhältnis) という事実によって、事実労働関係が発生する²⁵。事実労働関係の理論により、労働契約が無効となった後、持続的な債務関係として原状回復できないことと、当事者の労働関係がすでに存在しないこととの矛盾を解決することができる。台湾地域の学者の紹介により、当該理論が後に中国の労働法体系に導入された。

前述した理論展開により、以下の結論がもたらされる。すなわち、事実労働関係とは実際、労働契約が無効でありながら、労務提供者がすでに従属性のある労務を提供した場合、法律の定めによって当事者間で発生する労働関係である。その認定において重要なのは、以下の3つの要件である。すなわち、①当事者間の社会関係が労働関係の要件を満たしている。一方、当事者間の社会関係が主体の不適合等により、労働関係の要件を満たさない場合、事実労働関係の検討に入るまでもなく、労働関係はそもそも存在しない。②労働者がすでに従属性のある労務を提供した。③労働契約が存在せず、または無効である。この3つの要件が同時に満たされると、事実労働関係が成立すると理解されている。

イ 「労務関係」と労働関係²⁶

労働契約とは、労働者と用人单位の間で締結される、労働関係を確立し、双方当事者の権利・義務を明確にする契約である。これに対して、労務契約とは、法人の間、自然人の間、もしくは法人と自然人の間において、労務を提供するために締結した契約であり、一方当事者が労務を相手方当事者に提供する過程において形成する債権債務関係に関する契約である。狭い意味でいう労務契約は、雇用契約のことを指す。すなわち、双方当事者は、特定の期間、もしくは不特定の期間において、一方が相手方に労務を提供し、相手方が報酬を支払う契約である。

一方、広い意味でいう労務契約は、多くの契約形態を内包するカテゴリーとなる。すなわち、対象が労務である以上、あらゆる契約形態がこのカテゴリーに収められることになる。一方当事者が相手方に提供する労務の性質により、広義の労務契約は更に二種類に分けら

²⁴ Günster Haupt, *Über faktische Vertragsverhältnisse*, Verlag von Theodor Weicher in Leipzig, 1941, S16.

²⁵ Günster Haupt, *Über faktische Vertragsverhältnisse*, Verlag von Theodor Weicher in Leipzig, 1941, S16.

²⁶ 本 DP の執筆にあたり、中国の労働関係問題に詳しい学者、実務家とオンライン研究会を複数回開催しており、大変有益な助言を頂いた。労務関係と労働関係の区別について、研究会メンバーの安徽大学教授・李坤鋼の観点を引用。

れる。①労務契約の対象が、労務給付自体である。その例として、委託、仲介、保管、貯蔵、輸送、観光、演出契約等が挙げられる。②契約の標的は労務であるが、労務行為の結果のほうに重要視される。その典型例は請負契約である。このような契約において、労務提供者は最終的に、注文通りに労務成果物を交付する必要がある。

労働契約と比べると、広義の労務契約は以下の点において違いがある。

(ア) 契約当事者に適格性を要求するかどうか

中国の労働契約の特徴として、契約当事者に適格性を要求することが挙げられる。この点については、労務契約の場合、労務提供者は自然人である可能性もあれば、法人や他の組織である可能性もある。前者の場合、個人として家事使用人を雇い、老人の介護をしてもらう場合が労務契約の典型例として挙げられる。これに対して、後者の典型例として、銀行とクリーニング会社が締結した清掃サービス契約が挙げられる。一方、労働契約における労働者は、自然人である必要がある。すなわち、用人单位は企業、事業単位、国家機構、社会团体、もしくは私営の経済組織のうちのどちらかである必要がある。したがって、特定の家庭に直接家事サービスを提供する家事使用人は、その雇主と労務関係にあり、労働関係が成立することはない。

(イ) 契約当事者の力関係に差があるかどうか

労務契約の双方当事者は平等な立場にあり、双方当事者が契約締結時及び契約締結後において、平等な民事法律関係にある。これに対して、労働契約の双方当事者は契約締結時に平等な関係にあり、契約内容について平等に協議することはできるが、契約締結後、労働者は用人单位に対して一定の従属性が発生し、労働契約を履行する際に、用人单位と労働者は管理する側と管理される側に分かれ、労働者は用人单位の就業規則を遵守し、用人单位の労務提供過程中的管理に服する必要がある。

(ウ) 報酬の計算と支払いルールに違いがある

労務契約において、双方当事者の権利義務は民法に拘束され、労務費を計算する際に、商品の定価ルールに従い、コストに合理的な利益を上乗せして算定することになる。これに対し、労働者の賃金算定基準は、国のハードローによる干渉を受け、最低賃金を下回することはできない。その前提のもとで、労働者は用人单位とその具体額について交渉することができる。

(エ) 適用される法律が異なる

労働契約を締結した上で確立される労働関係について、労働法規が適用される。これに対して、労務契約関係には労働法規が適用されない。

ウ 労働関係と雇用関係²⁷の区別

中国の場合、労働関係と雇用関係には主に以下の区別がある。

(ア) 当事者の範囲が異なる

平等な主体として、自然人と自然人、並びに自然人と法人の間に雇用関係を形成させることができる。これに対して、労働関係の当事者は一定の制限を受けることになる。すなわち、一方は労働者個人、一方は企業もしくは事業単位という法人でなければならない。

(イ) 拘束される程度が異なる

労働関係において、労働者が用人单位に從属し、その管理と一定の拘束を受けることになる。労働者は用人单位の就業規則と業務命令に服する必要がある、双方は管理する側と管理される側に分け、支配する側と支配される側の関係にある。一方、雇用関係において、双方当事者は平等な関係にある。労務給付者は相手方の拘束を受けず、実際に労務給付をする際に、一定の自己決定権を持っており、人的從属性を持たない。

(ウ) 待遇と労務報酬の支払いルールが異なる

労働関係において、労働者は労働法規により、休息・休暇を取る権利、労働安全衛生面の保護を受ける権利、職業訓練を受ける権利、社会保険に加入し、福利厚生を享受する権利等がある。その労働報酬は通常、一定の規律のもとで、毎月特定の期日に現金の形で支払われる。一方、雇用関係において、労働者は報酬請求権を含めて、ごく限られた権利しか保障されず、社会保険や福利厚生等の権利について、双方当事者が事前に約定した場合にのみ、それを享受することができる。その労働報酬は、通常業務が完遂された後、雇主から一括に支払われるが、当事者が別途報酬支払の期日や形式等を約定することもできる。これに関して、

²⁷ 労働関係と雇用関係の区別について、主に以下のサイトの観点を引用する。

<http://www.laodong66.com/ldzy/qtldzy/89202.html>

もともと、中国では、実際、雇用関係を「雇用労務関係」と呼称する場合もある。そのため、雇用関係と労務関係は実務上明確に区分されていない傾向にあるといえる。もともと、労働関係とどのような視点から区別されるか、両関係がそれぞれどのような役割を發揮するか、という観点において、雇用関係と労務関係とは明確な違いがあると筆者は思う。

労働法制によって制限を受けることはない。

(エ) 就労の継続性、安定性

一般的にいうと、労働関係において、労働者は長期的、持続的に用人单位で就労する意思があり、用人单位も募集する際に、労働者の長期的な労務提供を想定している。そのため、労働関係には長期性・持続性・安定性がある。一方、雇用関係は通常、一定の業務を完遂することを目的としており、用人单位で安定的に労務を給付するわけではない。

(オ) 適用される法律が異なる

労働関係において紛争が生じた場合、中国労働法、中国労働契約法等の労働法規によってそれを解決する必要がある。これに対して、雇用関係において紛争が生じると、主な準拠法が中国民法となる。

エ 検討

前述したように、中国の場合、準労働関係として、事実労働関係、労務関係、雇用関係等が挙げられるが、いずれの関係についても、統一した定義が明らかにされておらず、本論文で挙げているのは、学説上の一般的な理解に過ぎない。また、これらの準労働関係に対する理解も、時代とともに変革していると思われる。

例えば、事実労働関係について、中国労働法の下では、書面での労働契約の締結が強調され、裁判において労働契約書を証拠物として提出しないと、労働関係の存在は認められないとされた。もっとも、労務に従事したという客観的な事実を否定することもできないので、書面で労働契約を締結しなかった就労関係について、労働関係ではない「事実労働関係」と名付けられ、民法上の基本的な保護しか及ぼさないとされた。一方、中国労働契約法が施行された以降、労働関係が成立したかどうかを判断する際に、書面での労働契約の締結ではなく、就労実態を基準に判断すべきという理解が広がり、それとともに、事実労働関係も労働関係であるとされ、事実労働関係に対する理解が改められた。

また、計画経済時代において、雇用関係は資本主義制度の特有のものとされ、社会主義国である中国における労働関係とは、まったく異なる性質を持っているとされてきた²⁸。そのため、中国の民法上、雇用関係に関する規定は設けられていない。現在、とりわけプラットフォーム就労者等に対して、労働法規による保護を少なくとも部分的に適用する必要がある

²⁸ 前掲注 8 参照。

るといふ認識が広がっているが、中国労働法・中国労働契約法上の保護水準が高すぎて、プラットフォーム就労者を労働者と認定すると、プラットフォーム企業が倒産し、大量失業が発生してしまう恐れがある。そこで、統一した民法典の制定を契機に、雇用関係を労働関係よりも広い民法上の概念として確立し、民法によって保護規定を設ける議論があった。結局実現できなかったが、雇用関係はもう労働関係とは相対する資本主義特有の概念ではなく、労働関係を包摂するより広い概念として利用できる、という理解が広まった。

このように、中国の場合、事実労働関係、労務関係、雇用関係を代表とする準労働関係について、その概念が不明確であり、かつ時代とともにその意味合いが変化する。このような現象について、政府は経済情勢等に応じて、就労者に対する保護の度合いを柔軟に調整する必要があるため、意図的に労働関係と準労働関係の定義を明確にしなかったのではないか、という推測がなされている²⁹。

5 典型的な裁判例

(1) 中国の裁判実務の現状

日本とは違って、中国は4級2審制³⁰を採っている。当該管轄区域において、重大な影響力を持つ事件（訴額が大きい場合、外国人または重大な影響力を持つ人物が当事者である場合等）ではない限り、区レベルの基層人民法院を跳ばし、中級人民法院、高級人民法院、または最高人民法院が1審裁判所となることはない。そして、労働法規が適用される事件は、前述したいずれの観点から見ても重大な影響力を持つとは言えず、訴額が大きい事件も少ないため、最高裁判所まで争った例は極めて少なく、ほとんどの労働関係の事件は、市レベルの中級人民法院、または省レベルの高級人民法院で確定されてしまう。

また、国家レベルで統一した判例法体系が構築されていないため、事実関係が同じでも、裁判所の判断が正反対となる場合がある。労働関係認定基準について、3つの従属性に分けて判断することのみが共通の認識とされ、これをさらに小分けしてより詳細な判断要素を確立する作業はまだなされていない。そのため、裁判官は個々の事案に即して、どの事実がどの従属性の存在を証明するかについて、独自の理論をケースバイケースに形成するしかない。

中国の場合、個別事案において当事者の労働者性を認めると、同企業で就労する者だけでなく、同じ就労形態の下で就労するすべての者が裁判所に駆け付け、労働関係の成立を主

²⁹ 研究会メンバーの北京大学法学部准教授・閻天による。

³⁰ 審級としては、基層人民法院（区レベル）、中級人民法院（市レベル）、高級人民法院（省レベル）、最高人民法院（国家レベル）の4つがある。

張し、特定の業界に多大な人件費による負担をかけることを恐れ、裁判官たちは労働関係の存在を肯定することに慎重な態度をとってきた。一部の裁判例において、事業者は労働関係の存在を認めると、企業が膨大な人件費に耐えられずに倒産し、失業者が大量に増え、社会全体に悪影響をもたらす恐れがあることを法廷で主張することもある³¹。もっとも、経済の理由で労働関係の成立可能性を一律に否定することもできないので、多くの裁判例は、「就労側が立証責任を果たせなかったため、本件に限って労働関係の成立を認めることはできない」という結論を出している。

前述した背景の下に、本論文は労働関係と請負関係の区別について判断を下した唯一の最高裁判例と、中国各地で頻繁に起こしている牛乳配達員の労働者性認定訴訟を典型的な裁判例として取り上げ、分析を加えることにする。

(2) 「準労働関係」に関する典型的な裁判例の解説³²

ア 新聞配達員の事例

1998年10月から、Xの元妻がYに保証金を支払い、X（もしくはXの元妻）がYのために新聞配達業務を行い始めたが、書面で労働契約を締結することはなかった。2007年12月、Xとの関係を明確にするために、Yが業務請負契約を締結するようXに求めたが、Xがそれを拒否したため、2009年3月から、YがXの労務従事を認めなくなり、Xへの報酬支払いも停止した。

中国労働法が1995年1月1日から施行されたが、書面で労働契約を締結しなくても、労働関係が成立する可能性があることを示唆する「労働関係の確立に関する関連事項の通知」³³（以下、「通知」という）が公表されたのが2005年5月25日である。そして、労働契約が成立するかどうかを認定する際、労働契約書の締結やその文言ではなく、就労の実態によって判断すべきであるという理解に方向転換するようになったのは、2008年1月1日に中国労働契約法が施行されてからである。中国労働契約法が施行されるまで、一般的な理解は、以下のようになっている。

1995年から2005年通知が公表されるまでの間、書面で労働契約が締結されていなければ、労働関係の成立は認められない。労働契約ではなく、請負契約等が書面で締結された場

³¹ 仲 琦 『JILPT 資料シリーズ No. 231 中国のプラットフォーム就労関連裁判例の整理と分析』102頁参照。

<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2020/documents/231.pdf>

³² 判決文の全訳は文末に添付されている。

³³ 旧中国労働・社会保障部「労働関係の確立に関する関連事項の通知」（劳社部発〔2005〕12号）

合、就労の実態とは関係なく、書面契約に書かれている内容が裁判においても尊重される³⁴。2005年通知が公表されてから2008年中国労働契約法が施行されるまでの間、書面で労働契約が締結されていなくても、人的従属性、経済的従属性、組織的従属性という3つの従属性を象徴する3つの要件をすべて満たしている場合、労働関係の成立が認められる³⁵。一方、労働契約ではなく請負契約等が書面で締結された場合、やはり就労実態ではなく、契約書の内容が尊重されることになる。これに対して、2008年中国労働契約法が施行されてから、労働契約の成立を認定する際に、労働契約書の書面内容ではなく、就労実態を基準とする見解に転換された。そのため、X、Y間の労働関係認定をする際に、どの法律を適用すべきかがまず問題となる。

	書面で労働契約が締結されなかった場合	労働契約ではなく請負契約が書面で締結された場合
1995～2005年	労働関係は成立しない	請負関係の成立を認める
2005～2008年	労働関係が成立する可能性がある	請負関係の成立を認める
2008年～	就労実態の方を重視	就労実態の方を重視

本件の場合、Xは1998年10月から2009年3月までの間、Yとの間に労働関係が存在していたと主張するが、最高裁は、裁判所が通知という部門規範を法的根拠として引用すべきではないとした。さらに、X、Y間の就労関係は通知が公表される前から始めたが、通知が公表される前の労働関係認定について、通知を引用すべきではないと指摘した。また、労働関係が存在するかどうかを判断する際に、必ずしも労働契約の締結を前提条件とするべきではないという理解も示された。本件最高裁判決が出されたのは2018年であり、労働関係の成立は契約書の有無やその内容によるのではなく、就労の実態によるものであるという認識は、2018年時点ですでに共通の理解となったが、判決が下される時点の理解をもつ

³⁴ すなわち、当事者が「請負契約」を題目とする書面契約を締結した場合、たとえ就労実態からみて、当事者間に労働関係が成立すると認められても、裁判において、当事者間の関係が請負関係であると認定されることになる。

³⁵ 通知第1条

「用人单位が労働者を採用し、書面で労働契約を締結していないが、以下の要件を同時に満たす場合、労働関係が成立する。

- ① 用人单位と労働者が法律・法規に規定された主体としての資格を有すること、
- ② 用人单位が法律によって、就業規則を制定し、それを労働者に適用し、労働者が用人单位の管理を受け、用人单位が指定した有償労働に従事すること、
- ③ 労働者が提供する労務は、用人单位の業務を構成すること」。

もっとも、前述した3つの要件がそれぞれの従属性に対応するかは不明。

て下級審判決が出された時点の理解を批評する点について、議論の余地はある。また、通知は裁判所が引用すべき法的根拠に当たらないという最高裁の判断は、今までの実務処理を覆したと言える。この点について、中国労働契約法が施行された以降、書面で契約が締結していれば契約の内容によらし、契約を締結していない場合、従属性理論の下で労働関係の成立を判断するという通知の判断枠組みに頼る必要がなくなったかもしれないが、法律は遡って適用すべきではないとしながら、現在の理解をもって過去の下級審判決を批評する中国最高裁の判断には、筆者は賛同できない。

また、2008年中国労働契約法が施行された以降、労働者を使用し始めた日から1カ月を超え、1年間未満の間に労働者と書面で労働契約を締結しなかった場合、労働者に毎月2倍の賃金を支払わなければならない（労契法82条）、満1年間労働者と書面で労働契約を締結しなかった場合、用人单位と労働者が期間の定めのない労働契約を締結したとみなされるようになった。このような背景の下で、中国労働契約法が施行される直前の2007年12月、Yが当事者関係を明確にするために、Xに書面での業務請負契約の締結を求めたと推測される。

結局、中国最高裁はXの就労実態に即して労働関係が成立したかどうかを判断したが、その具体的な判断を見ると、①Xが従事した業務を他人に代替させることが可能であること、②「配達業務基礎マニュアル」の適用、社員証、作業服の配布、人事考課制度の適用といった労働関係の存在を肯定する証拠について、Xが提示した証拠物と労働関係成立との関連性を立証できなかったこと、③YがXに支払ったのは、賃金ではなく、Xの労働力という生産要素を得るための代価であり、XがYに提供したのは、労働力という生産要素だけではなく、他の生産要素と結合したうえで形成した労働成果であり、労働関係に近いであること、という3つの理由をもって、労働関係が成立しないと判断した。とりわけ②について、Xの立証不足により、労働関係成立に関する主張が認められないという判断は、社会一般に対して大きな影響を及ぼすことを避け、なるべく一般論ではなく、本件限りの判断を出す、という裁判所の一般的な考え方を反映していると思われる。

本件の場合、Yが全額財政拠出事業単位である。事業単位で就労する者に対して、中国労働法、中国労働契約法、通知が適用されるかどうかの問題になる。地判では、中国労働契約法が実施される前に、事業単位と労働契約関係を成立させた労働者は、中国労働法の調整を受けるとした。この問題について、中国最高裁は直接検討しなかったが、中国労働法、中国労働契約法の適用可能性については言及したため、事業単位と就労関係にあるからといって、中国労働法・中国労働契約法の適用を直接否定されることはないという理解に立っていると思われる。一方、中国労働法と中国労働契約法は事業単位とその就労者の関係について、直接適用されるか、それとも「準用」されるかについて、議論はある。この点について、中国労働法2条は以下のように規定している。

「中華人民共和国国境内にある企業、个体経済組織（以下「用人单位」と通称する）とそれと労働関係を形成させた労働者には、本法律を適用する。

国家機構、事業組織、社会团体とそれと労働契約関係を成立させた労働者には、本法律を依拠して執行する」。

また、中国労働契約法も事業組織について、「適用」という文言を使わずに、その代わりに「依拠して執行」という表現をした。この表現の違いについて、「直接的適用説」と「準用説」があるが、いずれにしても、事業単位とその就労者を直接適用対象とする規定が存在しないため、紛争が生じた場合、事業単位で就労する者についても、中国労働法と中国労働契約法の定めによって判断を下すことになる。

イ 牛乳配達員の事例

Xが1997年2月から、Yの下で牛乳配達業務に従事してきた。XとYの間に、労働契約が締結されていない。2009年1月15日、Xが退職申請を出したが、Yによる社会保険料の追納と、残業代、経済補償金、2008年2月から12月までの賃金の倍額の支払いを求め裁判所に提訴した。

ここでまず注目すべきなのは、やはりXが2009年1月に退職申請を出したことである。前述したように、中国労働契約法が施行されたのは2008年1月1日であり、同法82条により、労働者を使用し始めた日から1カ月を超え、1年間未満の間に労働者と書面で労働契約を締結しなかった場合、労働者に毎月2倍の賃金を支払わなければならない。そこで、Xが中国労働契約法施行後1年間経過した時点で退職申請を出したのは、書面で労働契約を締結しなかったことを利用し、約1年分の賃金の倍額を請求するためと思われる。また、Xが請求する経済補償金に関する規定も、中国労働契約法の施行とともに新設されたものであり、すなわち、労働契約を解除する場合、労働者が当該用人单位で1年間就労するごとに、1カ月分の賃金額に相当する経済補償金を労働者に支払う必要がある（労契法47条）。

本判決において、裁判所は「労働契約を締結しなかったが、労働関係の特徴を満たす場合、事実労働関係を形成する」とし、事実労働関係の存在を正面から認めた。労働関係の認定について、通知を引用し、3つの従属性をすべて満たす必要があるとするのが、一般的な論理構成であるが³⁶、本件の場合、通知については言及されなかった。その代わりに、一般論として、「双方当事者の間に労働関係が存在するかどうかを認定する際に、重要なのは、一方当事者が相手方の管理監督の下で労務を提供するかどうか、すなわち労務給付の過程に、人的従属性があるかどうかである」とし、人的従属性の重要性のみが強調された。本件の場合、一般的な判断基準との違いは、二審制の下で、労働関係認定基準について統一した判例法理が形成されていない証拠となる。

³⁶ 通知を引用し、従属性判断の論理構成を採る裁判例については、仲 琦 『JILPT 資料シリーズ No. 231 中国のプラットフォーム就労関連裁判例の整理と分析』10頁以下、ケース1、2、4、5、7、9、10、13、17参照。

<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2020/documents/231.pdf>

6 中国の労働関係認定基準の独特性

中国の場合、労働関係と請負関係等の間に、様々な「準労働関係」が実務上形成され、その下で就労する者の割合も諸外国より遥かに高い。このような状況を作り出した理由として、①労働関係の認定基準を厳しくすることで、社会保険加入義務のある労働者の人数を絞り、企業の運営費用を減らし、延いては企業の競争力を高め、失業率を減らすという政策目的があること、②労働関係認定基準が独特であり、とりわけ「人的従属性」、「経済的従属性」、「組織的従属性」に対する理解と運用は日本やドイツとは全く異なること、の2点が挙げられる。とりわけ後者について、その独特性を検討する先行研究がなく、それを解明することで、中国の労働関係認定基準に対する理解を深め、日本現行法上の労働者性認定基準を見直すきっかけにもなるので、ここで敷衍する。

(1) 中国の労働関係認定基準³⁷

中国労働法において、「労働者」の定義が法律上定められていない。そのため、労働者性の有無ではなく、労働関係の存在を認定することになる。そして、労働関係の存在を認定するための唯一の根拠規定として、通知³⁸が挙げられる。通知の第1条は、書面で労働契約を締結しなかった場合の労働関係認定基準を明らかにした。すなわち、「用人单位が労働者を採用し、書面で労働契約を締結していないが、以下の要件を同時に満たす場合、労働関係が成立する。

- ① 用人单位と労働者が法律・法規に規定された主体としての資格を有すること、
- ② 用人单位が法律によって、就業規則を制定し、それを労働者に適用し、労働者が用人单位の管理を受け、用人单位が指定した有償労働に従事すること、
- ③ 労働者が提供する労務は、用人单位の業務を構成すること。

学説と司法実務は、前述した3要件をそれぞれ「人的従属性」、「経済的従属性」、「組織的従属性」を指していると解釈しているが、とりわけ要件①の当事者の主体としての資格とは何を指すか、経済的従属性がどの要件に対応するかについて、説明できない部分が残ってお

³⁷ 本節の内容について、仲琦『労働政策研究報告書 No. 202 中国におけるシェアリング・エコノミー下の「新たな就労形態」と就労者保護——その光と影』労働政策研究・研修機構 2019年3月の関連箇所を参照。

<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2019/documents/0202.pdf>

³⁸ 旧労働・社会保障部 2005年公表「労働関係の確立に関する関連事項の通知」(労社部発[2005]12号)

り、牽強付会な解釈をしているようにも見える³⁹。一方、比較法的な視点から見ると、3要件の中身の解釈よりも、労働関係認定通知に挙げられた3つの要件は、「同時に満たす場合、労働関係が成立する」関係にあることはより注目すべきである。すなわち、検討対象となる当事者間関係について、それを労働関係と認定するための要素を「人的従属性」、「経済的従属性」、「組織的従属性」の3つのカテゴリーに分けて検討し、3つの従属性すべてが備わっていると認められる場合に限って、労働関係の存在が肯定される。従属性理論について、3つの従属性の相互関係に対する中国のこの理解は、日本やドイツの理解と根本的に異なっている。

(2) その独特性の由来

従属性理論によって、労働者性の有無を判断すべきであると最初に主張したのがドイツである。もっとも、ドイツの場合、当初、人的従属性、経済的従属性、組織的従属性は異なる視点から労働者性の有無を判断する、お互いに独立し、競合する「学説」だった⁴⁰。言い換えると、どちらか一つの従属性のみによって、労働者性の有無を判断することはできるが、問題はどの従属性理論を採るか、という理解だった。2017年4月、ドイツ民法典611a条の新設とともに、労働契約（並びに労働者）概念が初めて法律上定義されるようになった⁴¹。定義の文言によると、人的従属性がドイツ民法・労働法上の労働者性を判断する唯一の基準となっている。すなわち、人的従属性の有無のみによって、労働者性の有無が判断されることがドイツ民法・労働法上明確にされた。一方、ドイツ労働協約法は同法12a条において、「労働者類似の者」という概念を打ち出し⁴²、彼らに集団法上の労働者と同等の権利を付与

³⁹ 研究会メンバーの西南政法大学経済法学院准教授・熊暉の発言による。

⁴⁰ ドイツの従属性理論の史的展開について、橋本陽子「労働法・社会保険法の適用対象者(2)」法学論叢 2523 頁以下。

⁴¹ (1) 労働者は労働契約によって、他人のために、その指揮命令下で他人が決定した労働給付を、人的に従属して提供する義務がある。指揮命令権は、活動の内容、遂行方法、時間及び場所について及びうる。指揮命令に拘束される者とは、本質部分において、自己の活動を自由に決定したり、労働時間を自由に決定したりすることができない者をいう。この場合の人的従属性の程度は当該活動の特性にも左右される。労働契約の存否の確定のために、すべての事情を総合考慮しなければならない。労働関係の実態が労働関係の存在を示している場合は、契約上の名称は問題とならない。

(2) 使用者は約定した報酬を支払う義務がある

〔訳については、ロルフ・ヴァンク「労働者か自営業者か——方法論と比較法」(桑村裕美子訳)橋本陽子編『EU・ドイツの労働者概念と労働時間法』32頁参照〕。

⁴² (1) 本法の規定は以下の者に準用される。

1. 経済的に従属し、かつ、労働者と同程度に社会的保護を必要としている者(労働者類似の者)で、その者が有償委任または請負契約に基づき他人のために働き、債務たる給付を自分でかつ大部分労働者の協力なしで履行し、かつ

することにした。その際に、経済的従属性は、労働者類似の者の認定基準として使われている。

日本の場合、労基法上の労働者性判断基準として、一般的に支持されているのは、昭和 60 年 12 月 19 日労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」⁴³である。同基準において、労基法上の労働者に該当するか否かを判断する際に、基本的に「使用従属性」（人的従属性）の有無によるという基本的判断枠組みが明確にされている。すなわち、通説上、労基法上の労働者性の有無は、人的従属性のみによって判断され、経済的従属性は、労基法上の労働者性を基礎づけるものではない⁴⁴。

一方、ドイツの場合とは違って、日本では、労基法（労契法）上の労働者性と労組法上の労働者性の判断基準は必ずしも統一されているわけではない。最高裁が 2011 年から 12 年にかけての 3 判決で労組法上の労働者性について、一定の判断方法を示したが⁴⁵、2012 年労使関係法研究会報告書は、その判断枠組みを 6 つの判断要素に整理し、「緩和された使用（人的）従属性」の下で判断することになっている⁴⁶。

結局、ドイツと日本はいずれも、当事者関係を労働関係と認定するための要素を「人的従属性」、「経済的従属性」、「組織的従属性」の 3 つのカテゴリーに分けて検討するのではなく、むしろどちらか 1 つの従属性を基準として（もしくは 1 つの従属性に主眼を置き）労働者性の有無を判断してきた。これに対して、中国が「3 つの従属性に分けて当事者関係を判断する」という判断手法は、やはり独特なものになっている。

(a) 主として一人のために働くか、または、

(b) その者が就業により得る総収入の平均して半分以上を一人の者から得る場合、ただし、これが予見できない場合には、労働協約に別の定めがない限り、過去 6 ヶ月間を、もしこの期間の活動が短期の場合はその期間を算定の基礎とする。

2. 第一号であげられている労働者類似の者のために活動する者、並びに、彼らと労働者類似の者との間に雇用契約あるいは請負契約によって基礎づけられる法律関係。

(2) 労働者類似の者を使用する複数の者は、これらの複数の者がコンツェルンの形で（株式会社法 18 条）まとめられ、あるいはその間に存在する組織共同体や、一時的ではない就労団体に属する場合、一人と評価される。

(3) 第 1 項及び第 2 項は、芸術、文筆又は報道に関する給付を提供する者、並びに、そのような給付の提供、特に、その技術的な制作に直接関与する者については、第 1 項第 1 号 b 前段と異なり、生業活動全体から得られる収入の平均して少なくとも 3 分の 1 を一人から得る場合にも適用される。

(4) この規定は商法典 84 条の意味における代理商に適用されない。

〔訳については、厚生労働省「諸外国における労働者等の範囲について」参照

<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/08/dl/s0828-18f.pdf>（一部加筆修正あり）〕

⁴³ <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000xgbw-att/2r9852000000xgi8.pdf>

⁴⁴ 荒木尚志『労働法（第 4 版）』54 頁参照。

⁴⁵ 国・中労委（新国立劇場運営財団）事件・最三小判平成 23・4・12 民集 65 卷 3 号 943 頁，国・中労委（INAX メンテナンス）事件・最三小判平成 23・4・12 労判 1026 号 27 頁，国・中労委（ビクター）事件・最三小判平成 24・2・21 民集 66 卷 3 号 955 頁。

⁴⁶ 荒木尚志『労働法（第 4 版）』629 頁、橋本陽子「日本における労働者概念と労働契約：『労働 4・0』において『労働者』の定義は変わるのか？」労働法律旬報 1895 号 14 頁。

中国の労働関係認定基準が独特な展開を遂げた理由として、まず挙げられるのは、唯一の法的根拠である通知は、3つの要件をすべて満たさなければ、労働関係の存在を認めないという構成をとっていることである。また、通知に挙げられた3つの要件を3つの従属性と解釈するようになったのは、台湾地域の学説による影響と思われる。中国の場合、実務上、労働関係認定基準が問題となった時、外国語が読めない労働法学者が多く、漢字で書かれている台湾の関連研究が中国大陸の学者たちに大変重宝され、とりわけ台湾労働法学者黄越欽の従属性理論⁴⁷が、中国の労働関係認定基準を確立する際に、大いに参考にされたと言われている⁴⁸。そこで、中国の従属性理論に対する独特な理解は、台湾の学説に由来するものと筆者が仮説を立て、台湾の関連研究と法律条文を調べた。その結果、台湾の場合、従属性理論に対する理解が、以下のようになっていることが判明された。

「労働契約と請負契約の区別」という論文の中で、黄越欽はドイツの学説を引用し、以下のような記述をした⁴⁹。

「労働契約当事者としての労働者の特徴は、以下のようになる。

1. 人的従属性、いわゆる人的従属性とは、被用者が使用者の企業組織の中で、使用者の権威に服することである。
2. 自ら履行し、代理人を使ってはいけない。
3. 経済的従属性。
4. 使用者側の生産組織体系に組み入れられ、かつ同僚と業務を分担して協働する状態にある。」

黄越欽本人がドイツの理論をどのように理解しているかは不明だが、彼の記述によると、人的従属性、経済的従属性、組織的従属性、並びに代理人を使わないことを同時に満たさないと、労働者性は認められない、と解釈する余地はある。

実際、台湾地域の場合、一部の学説と司法実務は、労働者性を認めるためには、人的従属性と経済的従属性、もしくは人的従属性・経済的従属性・組織的従属性を同時に備わる必要があるという理解を取っている⁵⁰。この点について、黄程貫教授はその教科書である『労働法』⁵¹の中で、ドイツと日本の労働者性認定基準を説明したうえで、「一部の学者⁵²と裁判例

⁴⁷ 黄越欽『労働法新論』中国政法大学出版社2003年版94頁。

⁴⁸ 仲琦『労働政策研究報告書 No. 202 中国におけるシェアリング・エコノミー下の「新たな就労形態」と就労者保護——その光と影』労働政策研究・研修機構2019年3月38頁参照。

<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2019/documents/0202.pdf>

⁴⁹ 黄越欽「労働契約と請負契約の区別」政大法学評論第31期27頁。

⁵⁰ もっとも、実務上、労働者保護のために、労働者性は広く認められ、一従属性を部分的に備わっていても、労働関係が成立すると解釈されている。徐婉寧「労働法発展の発展を振り返る：労働法上の労働者と使用者概念の実務発展」台大法学論叢第47巻特刊1968頁。

⁵¹ 黄程貫『労働法』（修訂再版）国立空中大学2001年73頁。

⁵² 黄越欽を指す。

は、人的従属性の最も重要な特徴である『労働力の純粹利他性』（すなわち労働者が使用者によって、その経済組織・労働組織に組み入れられ、使用者の経済目的のために労務を提供し、労働者自身の営業目的で就労するわけではないため、労働者は企業主のように、自分の営業目的のために市場活動に参加することができなくなること）を経済的従属性の内容と勘違いし、そのうえで人的従属性と経済的従属性は同じく「労働者性」を認定するための判断基準であるという間違った結論を出したが、このような論述は、他国の理論と実務の発展経験を完全に無視したことによってもたらされた」とし、中国大陸の労働者性認定基準形成に重要な影響をもたらした黄越欽説が、この問題について日、独とは異なる独自の理論を展開しているという筆者の推測を裏付けている。

また、同じく台湾学者である王松柏の説も中国大陸の労働法体系形成に重要な影響を与えたと言われる⁵³。彼の説によると、「労働契約法が労働契約の定義に対して重要であり、その重要性は、労働者が『従属関係』の下で労務を提供することを明らかにした点にある。この特徴は、労務給付契約が労働契約に当たるかどうかを判断するための決定的な要素でもある。『従属性』の詳しい内容について、我が国の学者がそれを大まかに人的従属性、経済的従属性と組織的従属性等の3つの特徴に分けている」⁵⁴。前述した記述によると、やはり彼は、労働者性を3つのカテゴリーに分けて判断するという黄越欽説と同じ理解を採っている。

2019年末、とりわけプラットフォームワーカーの労働者性判断について、台湾労働部が「労働契約認定指導原則」（以下、「指導原則」という）を公表した。指導原則は人的従属性、経済的従属性、組織的従属性をさらに細かい判断要素に分け、個別事案の事実と契約内容全体を総合判断し、要素の全部または一部を満たし、労務提供者が相当程度、もしくはある程度の従属関係の下で労務を提供すると認定するに足りる場合、労働関係の成立を認めるとした。これらの判断要素について、優先順位を付けられることなく、特定の従属性を体現する要素のすべてを満たす必要があるといった制限もないため、例えば人的従属性を体現する要素のみが満たされ、経済的従属性や組織的従属性を現す要素が満たされなかった場合、労働関係が成立するとは必ずしも言えない。この限りでは、指導原則は黄越欽説に近い。また、実務家と契約当事者が従属性の有無を容易に判断するために、指導原則に定められた各従属性の要素に従って、合計25項目のチェック事項を含む「労働契約従属性判断チェックリスト」も作られたが、チェックを入れた適合項目が多いほど、従属性が認められやすいため、やはり黄越欽説を反映していると言えよう。

⁵³ 研究会メンバーの中国社会科学院副研究員・王天玉による。

⁵⁴ 台湾労働法学会編『労働基準法積義——施行二十年の回顧と展望』新学林出版株式会社2005年55頁。

(3) 中国大陸と台湾地域の実務処理の相違

前述したように、中国大陸は、台湾地域の独特な労働関係認定基準を導入している。一方、私法実務を見ると、中国大陸と台湾地域の労働関係認定傾向はまったく異なる。すなわち、中国大陸が労働関係の認定基準を厳しくしているが、台湾はなるべく広く労働関係の成立を認めようとしている。同じ認定基準を使いながら、正反対の傾向がみられるのは、以下の理由によるものであると思われる。

まず、中国大陸の場合、企業の競争力を高め、社会全体の雇用率を維持するために、社会保険強制加入義務のある正規従業員の数を絞りたいという政策的意図がある。また、労働関係認定実務をみると、台湾は3つの従属性をさらに細かい認定要素に分け、各従属性カテゴリにおいて、労働関係の存在を肯定する要素が1つでも認められる場合、広く労働関係の成立を認める傾向にある。これに対して、中国大陸の場合、3つの従属性に即して労働関係を認定すべきことは通説になっているが、各従属性カテゴリをさらに細かい要素に細分化する作業がまだ完了していない。一部の裁判例において、裁判官個人の判断の下で、認定要素の例示列挙が行われているが、二審終審制の下では、裁判官個人の努力が判例法理の形で実を結ぶことは困難である。

即ち、3つの従属性に分けて労働関係を認定すべきという点について、中国大陸と台湾地域は同じ判断枠組みを取っている。しかし、台湾が3つの従属性をさらに細かい認定要素に分けたため、同じく複数の細かい認定要素の下で労働関係の成立を判断するドイツや日本の判断基準に近づくことができている。これに対して、中国は具体的にどのような認定要素の下で労働関係の成立を判断すべきかについて、まだ判例法理を形成できておらず、逆に3つの従属性をすべて満たすことに固執している。中国大陸と台湾地域の実務処理を見ると、さらに細かい適切な認定要素に分割できれば、3つの従属性による判断基準にこだわる必要はないと言えよう。

7 まとめ

本論文において、日本では先行研究が少なかった中国の準労働関係と労働関係認定基準に関して、比較法的な視点からの整理がなされ、中国の労働者性認定基準の特徴、並びにその由来について検討が加えられた。ここでいう「準労働関係」には2つの意味があり、一つは労働者と公務員の中間に位置付けられる事業単位で就労する者の就労関係、もう一つは、就労という事実はあるが、中国では労働法規による保護を受けられない様々な就労関係である。事業単位就労者については、その労働条件や雇用の安定性について、公務員に準じる手厚い保障がなされているが、制度上では、通常の労働者と同じく中国労働法や中国労働契

約法の規制を受けることになる。事実労働関係、労務関係、雇用関係を代表とする準労働関係については、その概念が不明確であり、かつ時代とともに変化している。中国の場合、準労働関係の下で就労している多くの者に一定の法的保護を及ぼす必要があることが共通の認識となっているが、現行の労働法規による保護水準が高すぎて、これを就労者全員に適用すると、企業が倒産し、逆に大量失業が発生してしまうことが常に危惧されている。そのため、今までは裁判所によるケースバイケースの対応に頼り、立法による統一した処理を避けてきたが、とりわけプラットフォーム・エコノミーによってもたらされる就労形態の変化とともに、社会保険に加入しない就労者が大量発生している。これらの者を何らかの形で社会保険制度に取り入れないと、とりわけ年金保険制度は維持できなくなってしまうという恐れがある。この点に関して、中国では当事者による決定をなるべく尊重する傾向にあり、社会保障システムの維持のために国が干渉を加えなければならないという観点からの検討は少なかったが、今後では、雇用率を維持し、企業の競争力を保つために、今までのスタンスを維持するか、それとも社会保障システム全体の崩壊を防ぐために、国がある程度干渉を加えるか、ある意味では、「現在をとるか、将来をとるか」という究極の選択を迫られることになる。

労働関係認定について、中国の学説や実務は、自分がドイツの「従属性理論」によって判断していると思っているが、台湾地域経由でドイツの理論が中国大陸に導入される際に、大きな誤解が生じている。すなわち、人的従属性、経済的従属性、組織的従属性は、いずれも単独で労働者性を認定できる基準であり、そのいずれかによって労働者性を認定すべきというのはドイツの理解であるが、中国の場合、1つの事実関係を3つの従属性に分けて整理し、3つの従属性をすべて備わっていないと、労働関係の成立を認めないという理解をしている。そして、従属性理論にこだわっているため、これをさらに細かい認定要素に分解することもしていない。比較法研究をする際に、中国でいう「従属性理論」は、日本の理解とは別のものであり、かなり独特性があることを念頭に置く必要がある。

中国大陸のこの独特な従属性理論は、台湾地域の学説を経由して導入されたが、実際台湾では労働関係認定がどのようになされているのか。この点について、初歩的な考察がなされたが、より詳細な検討が必要である。

日本の場合、プラットフォーム・エコノミー関係の新たな就労形態が様々な業界に導入されるようになり、プラットフォームワーカーを含めた雇用類似の働き方の者に労働者性があるかどうか、どのような法的保護を図るべきかが問題となっている。そのため、「経済的従属性」や「組織的従属性」、専門性の高さ等を判断基準とし、労働者と非労働者以外の「第三カテゴリー」の構築や、非労働者のうち一定の保護が必要な者に保護の内容を考慮して必要な措置を講じる方法などが検討されているが、中国大陸や台湾地域の場合、3つの従属性の総合判断で労働者性認定が行われているため、少なくとも「経済的従属性」や「組織的従属性」の有無を基準とする第三カテゴリーの構築はできなくなっている。この状況の下で、中国大陸と台湾地域がプラットフォームワーカーの法的保護についてどのような法政策を

展開しているのか、これが日本にとって、「第三カテゴリー」を構築する以外の、新たな選択肢になりうるのか。中国大陸と台湾地域の「準労働関係」に関する理論展開と、労働関係認定基準に対する比較研究は、日本においてプラットフォームワーカーの法的保護の在り方を検討する際にも、参考になると思われる。

添付資料：関連判決の訳

(1) 新聞配達員の事例⁵⁵

(2016) 最高法民再 148 号

不服申立機構 中華人民共和国最高人民検察院

上告人（一審原告、二審控訴人） X

被上告人（一審被告、二審被控訴人） Y

委託訴訟代理人 略

X が Y との労働争議紛争案について、山東省高級人民法院（2012）魯民提字第 93 号民事判決（以下、再審判決という）に不服し、検察機構に監督を申請した。最高人民検察院が高検民監[2015]171 号民事抗弁書をもって、当裁判所に抗弁を申し立てた。当裁判所が（2016）最高法院抗 8 号民事裁定を下し、本件を審理した。当裁判所が法律により合議廷を結成し、公開開廷して本件を審理した。最高人民検察院が助理検察員を指名派遣し、出頭して職務を履行した。上告人 X、非上告人 Y の訴訟代理人が出頭して訴訟に参加した。本件は已に審理終了である。

2009 年 7 月 1 日、X が山東省威海市環翠区人民法院に訴訟を提起し、Y との間において、1998 年 10 月から 2009 年 3 月までの間、労働関係が存在したことを確認するよう請求した。

前述した裁判所の一審（ママ）⁵⁶によって、以下の事実が判明された。すなわち、1999 年 9 月 25 日、X の元妻の A が Y に保証金 1000 元を出した。2002 年 6 月 9 日、Y が X に職員証

⁵⁵ 当該判決文は研究会メンバーの西南政法大学経済法学院准教授・熊暉によって提供された。

⁵⁶ 訳者：ここは正式な裁判手続きに入る前の労働争議仲裁委員会が出した判決のことをいう。

を配布し、Xが某区⁵⁷範囲内でYが発行した新聞紙の購読者募集、配達を行うようになった。Yが毎月銀行を通じてXに報酬を支払う。その間、Xが配達ステーション従業員人事考課において、3つ星の評価を獲得した。Xが新聞紙を配達する際に、故をもって自らそれを行うことができない場合、他人に代替してもらうことができ、代替者の報酬は、Xが負担する。2007年12月、Yが労働関係を明確にするため、新聞紙の配達業務を、地域ごとに発注し、請負体制を実施することを一方的に決定し、新聞紙配達業務に従事する者と業務請負契約を締結し、某範囲内の新聞紙配達業務をXに発注することを決め、Xに新聞紙配達業務請負契約を締結するよう求めたが、Xがそれを拒否した。2009年3月26日、Xが引き続き新聞紙配達業務に従事するのをYが認めなくなり、Xへの報酬支払も停止した。また、Yが事業単位法人であり、X、Yの間に労働契約は締結されていない。2009年5月、Xが労働仲裁を申請し、Yとの間に労働関係が存在することの確認を求めた。威海ハイテク産業開発区労働争議仲裁委員会が（2009）威高劳仲案字第80号判決書を出し、X、Yの間に労働関係は存在しないと判断した。Xが裁決結果に不服し、訴訟を提起した。

所轄裁判所が審理した結果、まず中華人民共和国労働法と中華人民共和国労働契約法の関連規定により、中華人民共和国労働契約法が実施される前に、事業単位と労働契約関係を成立させた労働者は、労働法の調整を受ける。当該規定によると、本件の場合、X、Yの間に労働契約は締結されていなかった。そのため、当該視点から分析すると、2008年1月1日以前、双方の間の権利義務関係は労働法規制の調整を受けず、双方当事者が2008年以前に労働関係にあったと認めることはできない。そして、労働関係の特性から分析すると、労働関係において、労働者が労務を提供することについて、代替不可性があり、他人に委託して労務を履行してもらうことはできない。労働者と用人单位の間に人的従属性があり、行政隷属関係がある。労働者は用人单位内部メンバーの身分を使って労働し、用人单位の全面的な管理を受ける。労働者が用人单位に提供するのは、労働の過程であり、単に労働成果を強調することはない。本件の場合、Xが故をもって任務を完遂できない場合、他人に委託してそれを完遂してもらうことが可能であり、そして自分で報酬を負担する。XがYに交付するのは労働の成果であり、すなわち毎日配達業務を完遂することである。労務成果を提供する事以外、Xの労働力がYによって支配されることはなく、Yの管理・監督を受けることもない。したがって、双方の間に行政隷属関係は存在しない。したがって、X、Yの関係は労働関係の基本特性を満たしておらず、双方の間に労働関係が存在すると認定することはできない。中華人民共和国労働法第2条の規定により、一審裁判所が2010年1月19日に

（2009）威環民一初字第2276号民事判決を出し、XとYには1998年10月から2009年3月までに間に労働関係があったことを確認するというXの請求を棄却した。事件受理费10元は、Xが負担する。

⁵⁷ 訳者：中国の行政区画の1つであり、複数の区が1つの市を構成する。

X が不服し、山東省威海市中級人民法院に控訴した。

所轄裁判所が審理した結果、中華人民共和国労働契約法が実施される前、中華人民共和国労働法の規定によると、事業組織とそれと労働契約関係を成立させた労働者の間に、労働法の調整が適用される。本件において、X と Y 労働契約法実施前に書面で労働契約を締結しなかったため、労働法の調整を受けず、双方当事者が 2008 年以前に労働関係に入ったと認定することはできない。2008 年 1 月 1 日以降の双方当事者の関係について、Y が 2007 年 12 月に X や他の新聞紙配達者との関係を明らかにするために、関係者とそれぞれ新聞紙配達業務請負契約を締結し、X にも契約を締結するよう通知した。X が契約締結を拒否したため、Y が 2009 年 3 月 26 日をもって、X が引き続き新聞紙配達労務を提供するのを拒否した。前述した事実によると、Y が X に対し、双方の関係は 2008 以降も労務関係に当たり、労働関係ではないと明らかにした。そのため、当該期間中にも、双方当事者は労働関係に入ることはなかった。一審判決のこれに関する認定が正確であり、二審裁判所がそれを支持する。また、X が提供した労働成果をみると、X は配達任務を完遂すればよく、Y からの監督管理を受けることはなく、Y との間に人的・身分上の従属性や、主体としての不平等性は存在しない。原審は双方当事者の関係が労働関係の特徴を満たさず、これによって X の請求を退けたが、この判断にも不当なところはない。したがって、原審判決が正確であり、これを維持すべきである。X の控訴理由が不当であり、二審裁判所がそれを支持しない。中華人民共和国民事訴訟法 152 条 1 項、153 条 1 項 1 号、158 条の規定により、二審裁判所が 2010 年 10 月 10 日に (2010) 威民三終字 84 号民事判決を下し、控訴を棄却し、原審判決を維持した。二審事件受理费 10 元は、X が負担する。

X が不服し、山東省高級人民法院に再審申請をした。2012 年 3 月 19 日、当裁判所が (2012) 魯民提字第 93 号民事裁定を出し、本件を再審した。

当裁判所が判明した事実は原審で判明した事実と一致する。当裁判所が審理した結果、本件争議の中核問題は双方当事者の間に労働関係があるかどうかである。X と Y が 2008 年以前、労働契約を締結することなく、労働法の調整を受けず、両当事者の間に労働関係があると認定することはできない。1999 年 9 月 25 日、X (X の元妻、二人は 2001 年 6 月 12 日に離婚) が Y に保証金 1000 元を納付したが、これは X と Y が労務関係開始を確認する書面証拠であり、これを認めるべきである。後に、X が新聞紙配達業務を開始し、時刻通りに新聞紙を顧客のところに配達した。2002 年、Y が X の社員証を作り、作業服を配ったが、この行為は、労働関係が存在することを証明する必要条件にはならない。したがって、X と Y の間に労働関係を確定するための要件が満たされていない。2007 年 12 月、Y は X との関係を明確にするため、X に対し、新聞紙配達業務請負契約を締結するよう通知し、他の新聞紙配達員はそれぞれ Y と契約を締結した。X が当該契約を締結するのを拒否したため、双方の間に労働関係があると認定することはできない。したがって、原審判決は双方の間に労働関係の特徴が満たされていないとして、X の訴訟請求を棄却したが、この判断は不当ではない。X が

申請した再審理由は成立せず、当裁判所がそれを支持しない。中華人民共和国民事訴訟法 153 条 1 項 1 号、186 条 1 項の規定により、当裁判所が 2012 年 10 月 9 日に最新判決を下し、威海市中級人民法院（2010）威民三終字第 84 号民事判決を維持した。

X が再審判決に不服し、検察機関に監督を申請した。最高人民検察院によると、再審判決が X と Y の間に労働関係が存在しないと認定したが、認定事実には証拠による裏付けがなく、法律適用には錯誤がある。具体的な分析が以下ようになる。「労働関係の確立に関連する事項に関する通知」（労社部発〔2005〕12 号）（以下「通知」という）1 条、2 条の規定によると、用人单位と労働者が労働契約を締結しなかったが、事実労働関係を成り立たせる場合、労働関係の成立を認めるべきである。事実労働関係の認定要素には、主体資格、従属関係、労務性質が含まれる。本件証拠を総合的に考察すると、X と Y の間に事実労働関係が成立すると認定すべきである。

まず、主体資格から見ると、Y が事業単位法人として、用人单位としての主体資格をもっている。次に、Y が新聞紙配達員を対象に定めた管理制度を見ると、X と Y の間に人的従属関係がある。Y が制定した「配達業務基礎マニュアル」により、配達員と Y の間に管理と管理される人的従属関係があり、労務関係における単純な財産関係ではないということが確認できる。また、労務性質から見ると、新聞紙の配達業務は Y の業務の一部であり、Y における基礎的なポストである。

総合的に見ると、X は、Y が規定した制度に従って新聞紙の配達業務に従事し、Y の人事管理を受け、事実労働関係の特徴を満たしている。Y が X に社員証を発行し、毎月銀行カードを通じて X に報酬を支払い、X が配達ステーションで行われた従業員人事考課において、3 つ星配達員に認定された等の関連事実をあわせて考慮すると、通知第 1 条、第 2 条の規定により、双方当事者の間に事実労働関係が成立すると認めるべきである。再審判決は双方当事者が労働契約を締結せず、労働関係の存在を認定するための要件を満たさないとし、したがって双方当事者の間に労働関係が成立しないとしたが、この判断を証明する証拠がなく、法律の適用に錯誤があると言わざるを得ない。

X が検察機構の控訴意見に同意する。

Y が以下のように答弁する。第一、Y と X が労働契約を締結することなく、労働関係は存在しない。第二、2008 年以降、双方の関係は労務関係であり、労働関係ではない。労働関係において、双方契約当事者主体には唯一性と代替不可能性があるはずである。しかし、X が新聞紙配達業務に従事する際に、完全に家族請負の形を取っていた。労働者と用人单位の間に人的従属性があり、行政隷属関係がある。一方、X が一日 1～2 時間配達し、その他の時間は自由に支配できる。労働者が労働を提供し、用人单位が労働道具を提供するが、Y は労働道具を提供せず、X が自分で労務成果を実現するための手段を選ぶ。X の社員証は、政府機構に入って新聞紙を配達するために作られたものであり、労働契約を確認するための要件ではない。本件「配達業務基礎マニュアル」は労働契約を締結した従業員、すなわち都市部において、長期固定的に配達業務に従事し、かつ顧客量が多い都市部戸籍を持つ者を対象

とするが、Xが当該マニュアルの管理範囲内にあるわけではない。第三、法律適用問題について、2008年1月1日以前、労働者と用人单位の権利義務を明確にする必要がある場合、労働契約法を適用するのではなく、労働法を適用すべきである。Yは全額財政拠出事業単位であり、Xがここで就労する間、双方当事者が労働契約を締結することはなかった。故に、2008年1月1日以前、双方の間に労働関係が存在すると認定することはできない。通知は部門規定であり、労働法と衝突する場合、上位法である労働法を優先適用させるべきである。それに加え、通知の適用対象は企業であり、国家機構や事業単位に適用されない。したがって、Xの申請理由は成り立たず、再審判決の維持を求む。

当裁判所の再審期間中に、双方当事者は原審が認定した事実に対して異議を申し立てることはなかった。当裁判所がそれを確認する。

当裁判所が再審期間中において、別途以下の事実を判明した。Yが制定した「配達業務基礎マニュアル」の中の「配達員ポスト品質コントロール基準」3条1項が以下のように定めた。新聞紙を迅速かつ正確に配達し、毎朝定時前にステーションにきて新聞紙を受け取り、迅速に新聞紙の分類を完成させ、なるべく早くそれを読者の手に渡す。当日の新聞紙しか配らず、過ちを犯さず、配達漏れをしない。第2項が以下のように定めた。ステーションミーティングに参加しない場合、一回につき50元の罰金を科す。時間通りにステーションに来ることをせず、30分以上遅刻した場合、一回につき100元の罰金を科す。配られた仕事に文句を言い、理由なく配達時間を守らなかった場合、一回につき200元の罰金を科し、問題が深刻な場合、当事者を解雇する。第3項が以下のように定めた。誤った配達や配達漏れ等の通常サービス品質クレームが発生した場合、調査により、それが配達員の責めに帰すべき場合、毎回50元罰金する。1シーズンのうち、合計5回読者にクレームされた場合、調査によりそれが事実だと判明されると、1か月間就労中止し、職業教育を受ける。当該期間中基本生活費しか支払わない。第4条第2項が以下のように定めた。Xによる配達時間が1時間を超えてはならない。規定期間を超えて出勤しなかった場合、10分遅れるごとに10元の罰金を科す。読者のクレーム内容が新聞紙の印刷漏れ、汚れ、毀損または濡れの場合、毎回10元の罰金を科す。第5条が以下のように定めた。新聞紙購読の領収書と他の証明書を適切に管理し、それをなくしたり、破損させたりしてはならない。第2項が以下のように定めた。領収書をなくした場合、財務部門と新聞社の規定により、なくした分に応じて罰金を科す。偽札をもらった場合、損失は当事者本人が負担し、偽札は統計係が没収し、当事者が支払うべき新聞紙代金の全額を支払うべきである。代金の支払いを遅らせ、もしくはそれを流用する場合、給料の中からそれを差し引き、さらに500元の罰金に処する。場合によっては、当事者を公安部門に移送することもある。第6条第2項が以下のように定めた。配達員が勝手に購読者の新聞紙配達量を減らした場合、一回につき100元の罰金を科し、配達しなかった新聞紙の定価の2倍の額を購読者に賠償する。第22条が以下のように定めた。配達員が業務につくには、配達センターと新聞社の人事部の許可を必要とする。そのうえで、規定によりアルバイト申請書に記入し、記入した情報が事実であると確認し、就労保証金1000

元を支払わなければならない。理由あってポストから離れる場合、当事者は1か月前に申請書を提出する必要がある。配達ステーションが代わる人員を確保した後、当事者が新人を連れて配達地域を回り、新人が独立して作業できるようになり、すべての金銭、領収書、物資等の引継ぎが完了した後に、初めて離職できる。「配達員ポスト品質コントロール基準」第1条によると、毎日午前2時に出勤し、まず配達ルートと配達料の変化状況をチェックし、そのうえで業務分担により、的確に新聞紙を配達する。特殊事情があり、出勤できない場合、事前に休暇をとる必要がある。休暇を取らなかった場合、無断欠勤とする。無断欠勤した場合、1回につき200円の罰金を科す。30分以上遅刻し、配達に支障をもたらした場合、就労時無断でポストから30分以上離れた場合、1回につき100円の罰金を科す。

当裁判所の再審にあたり、争点はXとYの間に労働関係が存在するかどうかである。

Xは1998年10月から2009年3月までの間、Yとの間に労働関係が存在したと主張する。Xが前述した請求を提起した法的根拠は通知である。しかし、当該通知の性質は部門の規範性書類である。中華人民共和国立法法によると、部門規範性書類は法律に該当しない。また、中華人民共和国民事訴訟法によると、裁判所が民事事件を審理する際に、事実を頼りに、法律を準拠としなければならない。したがって、裁判所が規範性書類を引用しなかったことを、法律適用錯誤の理由とすることはできない。また、中華人民共和国労働法が用人单位と労働者の間の労働関係成立の基準を明確に規定しなかったが、通知は用人单位と労働者の間に労働関係があるかどうかを判断するための規範性書類であり、当該通知は、中華人民共和国労働法が規制しなかった内容に対する創設的な規定であり、これを中華人民共和国労働法施行時まで遡って適用させることはできない。Xが主張する労働関係開始時は1998年10月であり、通知の施行時よりも早く、通知は2005年5月25日以前のXとYの間の法的関係を判断するための根拠にはならない。再審判決が通知を適用しなかったことは、法適用の錯誤であるとXが主張するが、当裁判所がそれを支持しない。また、労働者と用人单位の間に労働関係が存在するかどうかを判断する際に、必然的に労働契約の締結を前提条件とするわけではない。再審判決はXとYが2008年以前に労働契約を締結することなく、中華人民共和国労働法の規制を受けないことを理由に、双方当事者の間に労働契約が存在しないと認定したが、当裁判所がそれを修正する。

本件において、XはYとの間に労働関係が存在すると主張するが、その主な事実が以下のようになる。①XがYの新聞紙の購読、配達業務に従事することをYが認めること、②「配達業務基礎マニュアル」の内容、YがXのために社員証を作り、作業服を配り、就労保証金を徴収したこと、Xが配達ステーションの従業員人事考課において、三ツ星従業員とされたこと等の事実により、XがYの従業員であり、Yの就業規則の管理を受けるのを証明すること、③YがXのために銀行カードを作り、毎月購読した新聞紙の数、配達量とルート、時間によって、配達報酬の具体額を決定すること。そこで、各事実に対し、以下のように検討する。

第一、Yが当初Xの元妻と新聞紙の配達・購読業務について約定したが、2002年以降Xが

当該業務を引き継ぎ、かつXが口頭弁論の際に、新聞紙の配達は家庭単位で行われることを認めた。そこで、XがYのために新聞紙購読・配達業務に従事するが、その業務について、専属性がなく、その家族は誰でも従事できると当裁判所が認定する。この事実は、Xが配達業務を他人に代替させることが可能だというYの主張と一致する。したがって、YはXに対し、労働力の使用に関する専属性が存在しない。

第二、Xが裁判所に「配達業務基礎マニュアル」を提出し、YがXのために社員証を作り、作業服を配り、人事考課を行ったこと等を主張したが、それは、Yとの間に人的従属性があることを証明するためである。これに対して、Yは社員証を作り、作業服を配ったのは、Xが顧客の住む団地に入って新聞紙を配達するためであり、保証金を拠出してもらいやり方はすでに取り消され、人事考課をしたのは、従業員を激励させるためであり、正社員と臨時社員の区別をしなかったと主張する。これに対して、「配達業務基礎マニュアル」は適用される人的範囲を明らかにしなかったこと、Xが具体的な人事措置を受けたことをXが立証しなかったことを当裁判所が認定する。そして、社員証を作り、作業服を配り、人事考課を行う当の事実は、労働関係以外の他の法律関係においても、存在する可能性があり、Yの弁解には一定の合理性がある。Xが主張する事実と理由は労働関係を認定するための基準に達していない。

第三に、YがXのために銀行カードを作り、毎月一定金額の金銭を支払うが、YはXに支払ったのが請負代金であり、固定賃金と歩合給ではないと主張し、その具体的な金額は配達した新聞紙の部数によって決められ、毎月異なっている。Xによると、給料は購読された新聞紙の部数、配達した新聞紙の部数とルート、時間によって決められ、毎月支払われる。当労働力が生産要素として存在し、用人单位が給料を支払うのは、この生産要素を得るための対価であると当裁判所が判断する。口頭弁論の際に、Yによる毎月の具体的な報酬金額が異なるという事実を否定するための証拠をXが提出しなかった。同時に、新聞配達用のバイク、かかるガソリン代はX本人が用意し、Yがそれを提供しないとXが述べた。したがって、XがYに提供したのは、単なる労働力という生産要素ではなく、配達用具を含む他の生産要素と結合したうえで形成した労働成果であり、それが労務関係に近い。

前述したように、通知が部門規範性書類であり、かつそれはXがYの新聞紙配達業務に従事し始めた以降に公表された。再審判決は通知1条、2条の規定を法律適用の根拠としなかったが、この点に関しては不当ではない。さらに、Xが家庭単位で、交通手段を自分で用意したうえで、Yから交付された配達任務を完遂し、配達した新聞紙の部数によって報酬の額を確定する。したがって、Xが主張した事実と理由は、労働関係を認定する基準に達しておらず、Xの請求理由が成立せず、再審判決の結果は維持されるべきである。当裁判所審判委員会決定を経て、中華人民共和國民事訴訟法207条1項、170条1項1号の規定により、以下のように判決を下す。

山東省高級人民法院（2012）魯民提字第93号民事判決を維持する。

本判決は最終判決である。

2018年8月28日

(2) 牛乳配達員の事例⁵⁸

(2009) 玄民一初字第 2978 号

原告 X

被告 Y (南京市某乳製品配達会社)

第三者 A (南京市某乳製品会社)

Xによると、Xが1997年2月から、輸送手段を自分で用意した上で、本市某牛乳配達ステーション(本件牛乳配達ステーション)において牛乳配達業務に従事してきた。Yが業務量(配達した瓶数)を元にXに報酬を支払う。Xは毎晩12時半から牛乳を配達し、朝6時半に終わらせ、一年中休みがなく、Yが残業代を支払ったことなく、Xを社会保険に加入させることもない。Xは仕方なく、2009年1月15日に退職申請を出した。そこで、Yに以下の命令を下すよう、裁判所に請求する。1.Xのために各種目の社会保険料を追納すること。2.Xに残業代39642元と、経済補償金21600元を支払うこと。3.Xに2008年2月から2008年12月までの賃金の倍額の19800元を支払うこと。

Yが以下のように弁解する。1. X、Yが販売代理関係にあり、Yが歩合給制度を採用し、たくさん働くほど、たくさん儲かることになっており、双方当事者の間に使用従属関係(ママ)がなく、労働関係の特徴に合致しない。2.Yが2002年2月27日から運営活動を開始したが、Xの1997年からYのところで就労してきたという主張は、事実ではない。3.Aが制度変更時にXの就職先を手配し、もしくは入社年数に応じて補償金を支払わなかったため、AとXの間に労働関係が存在することはなかった。したがって、Xからの訴訟請求を棄却するよう求める。

Aが以下のように弁解する。AはYの指示に従ってXに労務費を支払ったが、Xとの間になんの直接関係もない。

裁判所の審査によると、Y社とA社の法人代表者は同じ人物である。本件牛乳配達ステーションはAが管理していたが、2000年、Yが成立した後、本件牛乳配達ステーションの日常運営業務を担当するようになった。

XがYにおいて、牛乳の配達業務に従事する。Yの牛乳輸送車が通常より12時から12時

⁵⁸ 本裁判例の原文を入手することができず、陳文軍・陳海挑「送奶工身份之辨」人民司法・案例2010年24期70頁以下のダイジェストを引用することになる。

半までの間に本件牛乳配達ステーションに到達するため、Xは輸送車が到達する前にステーションにつく必要がある。Xの任務はステーションについた後、各団地の住民が定期購入する牛乳の種類と数に応じて牛乳を整理・配達すること、並びに前日の空き瓶を持って本件配達ステーションに戻ることである。双方当事者により、Xが自分で自動車を用意し、運輸費用（ガソリン代、修理代等）並びに発生した自己の責任はXが負担し、Yは一瓶あたり0.4円でXと労務費を精算する。牛乳の包装について、0.04%以内の破損率が認められる。離職する前、Xの輸送手段は、Xが2006年に36000円で購入した長安SC6361Cマイクロバスであり、自動車を購入した後、Yが毎月Xにガソリン代補助金200を支払う。Xは通常、朝6時半までに当日の仕事を終わらせることができ、一日6時間ほど就労する。2008年、Xの月労務収入が約2200元である。銀行入金明細によると、前述した金額は第三者AがYの代わりにXに支払い、その名目は労務の見返りである。しかし、Xの通帳には、月收入の名目が「給料」と表示されている。YがXに残業代を支払ったことなく、Xを社会保険に加入させたこともない。Aが2006年、Xを団体年金保険に加入させたことがあった。保険金額が486.19元であり、受給年齢が65歳である。

2009年1月15日、X、Yが双方の間に労働関係が成立するかどうかに関して争いが生じ、Xが牛乳の配達を停止し、同年4月3日、南京市玄武区労働争議仲裁委員会に仲裁申し立てをした。後に、同仲裁委員会は仲裁審理期間を過ぎたことを理由に、本件審理を終了させた。そのため、Xが本件訴訟を提起した。

判旨

労働契約が労働者と用人单位の間で労働関係を確認し、双方の権利義務を明確にするための契約である。労働関係を確立させるために、労働契約を締結する必要がある。労働契約を締結しなかったが、労働関係の特徴を満たす場合、事実労働関係を形成する。いわゆる労働関係とは、労働者と用人单位の間、労務給付を実現するために発生する、一方当事者が有償で労働力を提供し、相手方がそれを使って、その生産資料と結合させる社会関係である。双方当事者の間に労働関係が存在するかどうかを認定する際に、重要なのは、一方当事者が相手方の管理監督の下で労務を提供するかどうか、すなわち労務給付の過程に、人的従属性があるかどうかである。本件の場合、Xが自分で輸送手段を用意し、自分で牛乳配達のリスクを負担し、牛乳配達任務の具体的な遂行について、高度な自主権があり、用人单位と労働関係を締結した従業員のように、一日8時間労働制を守り、随時用人单位の業務指示に従うわけではない。Xには固定した就労場所はなく、YがXに対し出勤管理を行わない。牛乳生産の周期性、鮮度を保つ需要、並びに顧客の習慣等により、Xの労働時間（6時半までに配達を終了させる）、輸送線路が相対的に確定されている。しかし、これによって、YがXの労務給付過程に対して指揮監督をしていると認めることはできない。賃金の支払いからみると、YがXに労務報酬を支払う際に、歩合給制度を採り、労務給付の対価に当たり、就労

年数に応じる手当がなく、一般労働者に支払われる賃金とは、性質上同一なものではない。社会保険への加入から見ると、Yの関連会社がXのために商業年金保険に加入させたことがある。当該保険は、用人单位が労働者を加入させなければならない社会保険とは、性質が異なる。したがって、XにはYの就業規則が適用されず、双方当事者の関係が労働関係の基本特徴を満たさず、労働関係ではない。

いわゆる請負契約とは、請負人が注文主の要求に従って業務を完遂し、その成果を提出し、注文主が報酬を支払う契約である。労働関係と請負関係の主な区別は、労働関係が労務提供の過程を重要視し、労務給付の過程に生じるリスクは、用人单位が負担するのに対して、請負関係は労務給付の結果を重要視し、労務給付のリスクを請負人自身が負担する。

本件の場合、Yが牛乳配達業務の一部をXにアウトソーシングし、業務の量と質により、Xに報酬を支払い、Xが自分で自動車を用意して牛乳を輸送し、自分の意志で輸送を手配し、輸送費用（ガソリン代、修理費用等）並びに事故が発生した場合の責任は、Xが負担する（牛乳瓶の破損率が0.04%を超えてはならないことを含めて）。Yが関心を持っているのは、Xが時間通りに牛乳を指定した場所に輸送できるかどうかである。Xが他人を雇って代わりに配達してもらうかどうか、どのような道具を利用するかについて、Yから指示を出すことはない。すなわち、Yが重要視するのは、Xが提供した労務の結果であり、労務の給付過程ではない。Yが固定した単価でXに労務報酬を支払い、Xには牛乳の単価を決める権利がなく、月収が相対的に安定しており、双方当事者が形成したのは、労働成果によって報酬を支払う請負契約関係であり、請負関係の特徴を満たしている。双方が請負関係を終了させた後、Yが労働関係としてXのために社会保険費用等を追納すべきとXが請求したが、その請求には事実根拠と法的根拠がなく、当裁判所がそれを支持しない。Yは双方当事者が販売関係にあると主張したが、その主張に法的根拠がなく、当裁判所がそれを採用しない。XとYは平等な民事主体であり、双方が形成したのは、請負契約関係であり、Xの訴訟請求には、事実根拠と法的根拠がなく、それを棄却する。したがって、Xの訴訟請求を棄却する。