

---

---

## 参 考 資 料

---

---

- ① 雇用関係に関する勧告（第198号）（2006年6月15日採択）
- ② 雇用関係に関する決議（2006年6月15日採択）
- ③ 雇用関係に関する決議（2003年6月18日採択）

---

資料① 雇用関係に関する勧告（第198号）  
（Recommendation concerning the  
employment relationship）  
2006年6月15日採択  
ILO駐日事務所訳

---

国際労働機関の総会は、  
理事会によりジュネーブに招集されて、2006年5月  
31日にその第九五回会期として会合し、

国家の法律及び規則、並びに団体協約によって提  
供される、個々の使用者と労働者間の雇用関係の存  
在に関連する保護があることを考慮し、

法律及び規則並びにそれらの解釈はディーセント・  
ワークの目的と両立すべきことを考慮し、

雇用又は労働の法律は、とりわけ、個々の雇用関  
係において交渉上の不平等な地位となり得るもの  
について取り上げていることを考慮し、

労働者の保護は国際労働機関の使命の中心である  
ことを考慮し、1998年の仕事における基本的原則及  
び権利に関するILO宣言並びにディーセント・ワーク  
課題に従い、

関係当事者それぞれの権利と義務が明確でない状  
況、雇用関係を偽ろうとする試みがなされた状況、  
又は法的枠組み、あるいはその解釈若しくは適用に  
おいて不十分さ又は制限が存在する状況において、  
雇用関係が存在しているかどうか確定することが困  
難であることを考慮し、

契約の取り決めが、労働者に当然に与えられるべ

き保護を奪うような法的効果を持ち得る状況が存在  
することに留意し、

加盟国に対する国際的な手引きには、各国が国家  
の法律及び慣行を通じてこの保護を達成するのを支  
援する役割があり、その手引きは長期にわたり直接  
的な関連性を保ち続けるべきことを認識し、

さらに、そのような保護は全ての人、特に、脆弱  
な労働者が利用できるものであるべきこと、そして  
効率的、効果的かつ包括的で、迅速な結果を伴い、  
自発的な遵守を奨励する法を基盤とすべきことを認  
識し、

国内政策は、社会的パートナーとの協議の結果に  
よるものであるべきこと、職場において関係当事者  
に対する手引きを提供すべきものであることを認識  
し、

国内政策は、経済成長、雇用創出及びディーセン  
ト・ワークを促進すべきものであることを認識し、

グローバル化した経済は、少なくとも法律の選択  
によって国家の保護を巧みに回避することからの保  
護を必要とするような労働者の移動性を高めている  
ことを考慮し、

国境を越えてサービスを提供する枠組みにおいて、  
雇用関係における労働者とみなされる者は誰か、そ  
の労働者の有する権利は何か、そしてその使用者と  
は誰かを確立することの重要性に留意して、

雇用関係の存在を確立するにあたっての困難は、  
関連する労働者、彼らのコミュニティ及び広く社  
会全体に対して深刻な問題を生み出し得ることを考

慮し、

国家の法律又は慣行のふさわしい形式によって、雇用関係にある労働者の効果的な保護と公正な競争を保証するため、雇用関係の存在についての不確実性に取り組む必要があることを考慮し、

すべての関係する国際労働基準、特に、雇用関係の範囲のみならず女性の特別な状況を扱っているものに留意し、

前記の会期の議事日程の第五議題である雇用関係に関する提案の採択を行うことを決定し、

この提案が勧告の形式をとるべきことを決定したので、次の勧告（引用に際しては、2006年の雇用関係勧告と称することができる。）を2006年6月15日に採択する。

#### I 雇用関係にある労働者保護の国内政策

1 加盟各国は、雇用関係のもとで業務を遂行する労働者に対して効果的な保護を保証するために、関連法規の範囲を適当な間隔をおいて見直すための、また必要な場合には、明確化し調整を行うための国内政策を策定し、適用すべきである。

2 雇用関係にある労働者に提供される保護の性質と範囲は、関係する国際労働基準を考慮して、国内法若しくは慣行又はその両方で規定されるべきである。実施の範囲、対象及び責任に関連する要素を含むそのような法律又は慣行は、雇用関係にある労働者の効果的な保護を確保するために明確で適切なものであるべきである。

3 国内政策は、使用者と労働者の最も代表的な団体と協議して、国内法及び慣行に従って策定され、実施されるべきである。

4 国内政策には少なくとも次の措置を含むべきである。

(a) 関係当事者、特に使用者と労働者に対して、雇用関係の存在の効果的な確立と雇用労働者と自営労働者の区別についての手引きを提供するための措置

(b) 偽装雇用関係は、使用者が被用者以外のある個

人を、彼又は彼女の真正な法的地位を隠すような方法で扱う場合に発生すること、及び契約の取り決めが、労働者からその者が当然受けるべき保護を奪う効果を持つような状況が発生する場合があることに留意して、例えば真正な法的地位を隠すような他の契約取り決め形態の使用を含む可能性があるその他の関係の下での偽装雇用関係と闘うための措置

(c) 雇用労働者が当然受けるべき保護を受けられるよう、当事者が複数であるものも含むすべての形態の契約取り決めに適用できる基準を確立するための措置

(d) 全ての形態の契約取り決めに適用できる基準が、そこに含まれる保護に対して誰が責任を負うか確立することを確保するための措置

(e) 雇用関係の存在と条件に関する紛争を解決するための適当かつ迅速で、費用がかからず、公正で効率的な手続及び仕組みを、関係者、特に使用者及び労働者が効果的に利用できるように提供するための措置

(f) 雇用関係に関する法律及び規則の遵守及び効果的な適用を確保するための措置、及び

(g) 裁判官、仲裁者、調停者、労働監督官、紛争解決と国内の雇用に関する法律及び基準の執行を扱うことに責任を有するその他の者に対する、関連する国際労働基準、比較法及び判例法についての適切かつ十分な訓練を提供するための措置

5 加盟各国は、最も脆弱な労働者、若年労働者、高齢労働者、インフォーマル経済における労働者、移民労働者及び障害のある労働者のみならず、女性労働者を含め、雇用関係の存在に関する不確実性の影響を特に受ける労働者の効果的な保護を確保する国内政策に特に配慮すべきである。

6 各加盟国は、

(a) 偽装雇用関係が高い確率で見られるか、雇用関係に明確さが欠けており、女性が圧倒的に多い特定の職業や部門における性差の側面に対処する国内政策に特別の配慮をすべきである。そして、

(b) 性別の要因が効果的に対処され得るよう、国家のレベルで性別の平等並びに関係する法律及び合意のよりよい実施のための明確な政策を持つべきである。

7 労働者の国境を越える移動の状況については、

(a) 国内政策の形成において、加盟各国は、使用者と労働者の最も代表的な団体との協議の後、自らの領土内において、雇用関係存在の不確定の影響を被るかもしれない移民労働者を効果的に保護し、その虐待を予防するため、適当な場合には他の加盟国との協力のもと、自らの司法管轄区域内における適切な措置を採用することを検討すべきである。

(b) 労働者がある国において雇われ別の国において働く場合、関係する加盟国は、雇用関係の下で労働者を保護するための現存の取り決めを免れる目的を持つ悪用及び詐欺行為を予防するため、二国間の協定を結ぶことを検討することができる。

8 雇用関係にある労働者を保護するための国内政策は、真の民事及び商業関係に干渉すべきではないが、同時に、雇用関係にある個人が当然受けるべき保護を確保するものとすべきである。

## II 雇用関係存在の決定

9 雇用関係にある労働者を保護するための国内政策では、たとえその関係が、当事者間で合意したかもしれない、契約又はその他の方式によるこれに反する何らかの合意によって特徴付けられていたとしても、そのような関係存在の決定は、第一義的に、業務の遂行と労働者の報酬に関する事実によって導かれるべきである。

10 加盟各国は、雇用関係存在の決定に関し、労働者と使用者を導く明確な方法を促進すべきである。

11 雇用関係存在の決定を容易にするため、加盟各国は、この勧告で言及されている国内政策の枠組みにおいて、以下の可能性を検討すべきである。

(a) 雇用関係の存在を決定するための幅広い方法を認めること

(b) 一つ又はそれ以上の関連する指標が存在する場合、雇用関係存在の法律上の推定を規定すること、及び

(c) 使用者と労働者の最も代表的な団体との事前の協議を経て、特定の特徴のある労働者が、一般的又は特別な部門において、雇用されている又は自営であるとみなされるべきであると決定すること

12 この勧告で言及されている国内政策の目的のため、加盟各国は、雇用関係存在の決定に適用される、例えば従属又は依存といった条件を明確に定義することを検討することができる。

13 加盟各国は、法律及び規則又は他の手段で、雇用関係の存在に関する特定の指標を定める可能性について検討すべきである。これらの指標には次のようなものが含まれるかもしれない。

(a) 業務が他の当事者の指示に従い、同人の管理の下で行われること、業務が企業組織への労働者の統合を伴っていること、業務が専ら又は主に他人の利益のために行われていること、労働者が自分で業務を遂行する必要があること、業務が当該業務を要求する当事者が特定又は同意した労働時間内若しくは職場で行われること、業務が特定の期間のもので一定の継続性を持っていること、業務が当該労働者の存在を必要とすること、又は、当該業務を要求する当事者からの道具、材料及び機械の提供を伴うこと、といった事実

(b) 労働者に対する定期的な報酬の支払い、当該報酬が労働者の唯一又は主な収入源となっているという事実、食糧・住居・交通等現物による支払の提供、週休・年次休暇等の権利の承認、労働者が業務遂行のために行った出張に対しての業務を求めた当事者による支払、労働者にとっての金銭リスクの不存在

14 雇用関係の存在と条件に関する紛争の解決は、国内法と国内慣行に従って労働者と使用者が実際に利用できる労働裁判所その他の裁判所又は仲裁機関の扱う事項とすべきである。

15 権限を有する機関は、例えば、労働監督制度、

社会保障行政及び課税当局との協働を通じ、この勧告の中で検討された種々の側面に関し、雇用関係に関する法規の尊重と実施を確保するための措置を採択すべきである。

16 雇用関係に関して、国家の労働行政及びそれに結びついた業務部局は、その施行計画と手順を定期的に評価すべきである。女性労働者の割合が高い職業及び部門には、特別の注意を払うべきである。

17 加盟各国は、この勧告の中で言及された国内政策の一部として、雇用関係を偽装する動機を取り除くことを目的とした効果的な措置を開発すべきである。

18 国内政策の一部として、加盟各国は、とりわけ国家のレベルで雇用関係の範囲に関する問題の解決を探るための手段として、団体交渉及び社会対話の役割を促進すべきである。

### Ⅲ 監視と実施

19 加盟各国は、労働市場と作業組織の進展を監視し、雇用関係に関し、国内政策の枠組み内での措置の採用と実施に関する助言をまとめるための適当な仕組みを確立するか、現存の仕組みを利用すべきである。

20 労働市場と作業組織の進展を監視するための仕組みには、使用者と労働者の最も代表的な団体の代表が、対等の立場で参加すべきである。さらにこれらの団体には、この仕組みのもとで、必要な限り頻繁に、また可能かつ有益な場合には常に、専門家の報告書又は技術的な研究に基づいて、協議を行うべきである。

21 加盟各国は可能な範囲で、男女間の分布やその他の関連要素を斟酌しつつ、国家及び部門のレベルにおける業務のパターンと構造の変化について情報及び統計データの収集並びに調査を行うべきである。

22 各加盟国は、国境を越えてサービスを提供する枠組みの中で雇用関係が効果的に把握されることを確保するため、特定の国内的な仕組みを樹立すべき

である。本件に関する他国との情報交換及び組織的な連絡の開発を考慮すべきである。

### Ⅳ 最終段落

23 この勧告は、1997年の民間職業仲介事業所勧告（第188号）を改定するものではなく、1997年の民間職業仲介事業所条約（第181号）を改定できるものでもない。

---

#### 資料② 雇用関係に関する決議

2006年6月15日採択

ILO駐日事務所訳

---

国際労働機関の総会は、理事会によりジュネーブに招集されて、その第95回会期として会合し、

雇用関係に関する勧告を採択し、

勧告の19、20、21及び22が、加盟各国に対し、監視と実施のための仕組みを確立し維持するよう勧告していることに留意し、

ILO事務局が、すべてのILO構成員が、一定の雇用関係において労働者が直面する困難をよりよく理解し、取組みを行うのを支援するような活動を行うことに留意し、

理事会は、事務局長に対し、下記の指示を行うよう要請する。

1. 雇用関係に関する勧告で言及された国内政策に関する監視と実施の仕組みに関し、ILO構成員を支援し、

2. 以下の目的のために、世界中の業務のパターン及び構造の変化についての情報を常に更新し、比較研究を行い、

(a) 雇用関係及び関連事項に関する情報の質を向上させ、理解を高め、

(b) ILO構成員がこのような実態をよりよく理解及び評価し、労働者の保護のために適切な措置を取るよう支援し、及び

(c) 雇用関係の存在の決定及び利用に関する国レベル及び国際レベルの好事例を推進すること。

3. 各国で雇用関係の存在を決定するのにどのような基準が使用されているか確認するため、加盟各国の法制度に関する調査を実施し、必要性がある場合は、加盟各国が、この件に関する国内での取組みを進める手引きとなるよう、その結果を利用可能にする。

---

資料③ 雇用関係に関する決議  
2003年6月18日採択  
ILO駐日事務所訳

---

2003年の第91回ILO総会は、第5議題報告書「雇用関係の範囲」に基づいて行われた一般討議の結果、

1. 以下の結論を採択する。
2. 理事会に対し、雇用関係における将来の活動を立案する際に、これらの結論を十分考慮に入れるよう促し、また事務局長に対して2004-2005年の事業計画および予算の実施、ならびに2004-2005年に利用可能な財源の割り当てにおいて、これらの決議を考慮するよう要請する。

#### 雇用関係に関する結論

1. 労働者保護は、ILOが権能を付与されている事項の中心に位置付けられる。ディーセントワーク・アジェンダの枠組みでは、すべての労働者は、雇用上の地位にかかわらず、適切かつ尊厳ある条件で働くことが必要だとされている。雇用関係の範囲内の労働者には、固有の、あるいは関係する権利が法規制や団体交渉によって決められている。「被用者」とは、通常雇用関係と呼ばれる法的関係に属する人に関して使われる法律用語である。「労働者」とは、被用者であるなしにかかわらず、すべての働く人々に適用される広義の用語である。「使用者」は、被用者が雇用関係の中で労働・サービスを提供する自然人ないし法人である。雇用関係とは「被用者」と呼

ばれる人と、一定条件のもとで報酬を得て労働やサービスを「使用者」と呼ばれる人に提供する、その両者を法的に結びつける概念である。商業・民間契約にもとづく自営業と独立労働は、定義上は雇用関係の範囲に含まれない。

2. 雇用・労働法は、雇用関係の当事者間の不平等な交渉立場に対処するよう努める。雇用関係の概念はあらゆる法制度とその伝統に共通するものだが、雇用にかかわる義務・権利は国ごとに異なっている。同様に、依存や従属などの共通する概念が多く、国で見受けられるものの、雇用関係の存在の有無を決定する基準は多様でありうる。使用される基準にかかわらず、政労使は、基準が十分に明確で、さまざまな法規制の適用範囲が容易に決定でき、適用対象、すなわち雇用関係にある者への適用がなされるよう確保すべきとの懸念を共有している。

3. 労働市場構造および労働組織の変化により、雇用関係の枠組み内外で労働形態が変化しつつある。労働者が被用者あるいは自営業なのか、不明確な場合もある。

4. 労働市場構造の変化による結果として、事実上被用者であるのに、雇用関係に伴う保護が得られない労働者において、労働組織と法律の適用が不完全な場合が増加している。このような、見せかけの自営業はフォーマルではない経済で多く発生しているが、労働市場構造が整っている国でもこのような現象は増えている。こうした変化は近年のものである場合も、何十年間も存在し続けた場合もある。

5. 労働者が労働やサービスを提供するさまざまな取り決めが、適切な法的枠組みに組みこまれるよう確保することは、すべての労働市場参加者の利益にかなう。労働市場の公正なガバナンスには明確なルールが不可欠であるが、これは以下にあげる要因、ないしその組み合わせにより、多くの国で困難である。

- ・法律が不明確、適用範囲が狭くないし不適切であること。

- ・雇用関係が民間・商業取り決めであるかのよう

に、偽装されていること。

- ・雇用関係があいまいなこと。

- ・労働者は事実上被用者だが、使用者が誰で、労働者はどのような権利があり、またその権利を誰に対して主張できるのかが不明確であること。

- ・法の遵守と執行が欠如していること。

6. 法の明確性、予測可能性は関係者すべての利益にかなう。使用者と労働者は自らの地位を知り、それに基づく法の下での権利と義務を知るべきである。そのため、法律は国内状況に適し、労働市場の現実に対応できる安定性と柔軟性を提供し、かつ労働市場に恩恵をもたらすよう草案される必要がある。法律は労働市場で起きるあらゆる事態を完全に予測できるはずはないが、法の抜け穴が作られたり、それが常に存在するような状況になってはならない。法とその解釈はディーセントワークの目的、つまり雇用量と質の改善に合致し、ディーセントな雇用の革新的な形態を阻むことがないよう柔軟であるべきであり、そのような雇用と成長を促すべきものだ。明確性、予測可能性、十分に柔軟であるための法改革を進める上で、三者との社会対話が重要な手段である。

7. 偽装雇用は、使用者が被用者の真の法的身分を隠すために、被用者である人をそうではなく扱った場合に発生する。これは、民間・商業取り決めの不適切な使用によって起きるが労使の利益を損ない、ディーセントワークに有害な悪習であり、許容されるべきではない。虚偽の自営業・業務委託、偽りの協同組合の設立、虚偽のサービス提供・企業再構築は、雇用関係を偽装するためにもっとも頻繁に使われる手段である。このようなことは、労働者への保護を否定し、税金・社会保障拠出などのコストを回避するために行われる。こうした事柄は特定の経済活動領域でよく行われているとの証拠があるが、政労使はそのような領域にかかわらずそうした慣行が起こらないように積極的な防衛策をとる必要がある。

8. あいまいな雇用関係は、雇用関係が存在するか

どうかについて実際的で純粋な疑念がわくような条件で行われた労働やサービス提供において存在する。雇用関係を偽装する意図がなくても、独立・依存労働を区別することが困難な事例は増加している。その意味で、多くの分野で被用者と独立労働者の区分けがあいまいになっている。新たな形態の仕事の特徴のひとつは、被用者の自立性ないし独立性だからである。

9. 第三者（ユーザー）に対し労働者が労働ないしサービスを提供するいわゆる「三角」雇用関係の場合には、保護が欠如することで被用者の利益を損なう場合においては、精査する必要がある。その場合、主な問題は、誰が使用者で、労働者にどのような権利があり、誰が、労働者に対する責任をもつかということである。つまり、関係者間の責任分担のために、三者間の関係を明確にする機構が必要とされる。この点に関して、派遣労働紹介機関を通じた労働・サービス提供である特定形態の三角の雇用関係については、すでに「民間職業紹介機関条約（1997年、第181号）」および同勧告（第188号）が対応している。

10. 法の尊重は根本的原則であり、法の遵守、それを促進する機構への支援、必要に応じたソーシャルパートナーの関与について、国から強い政治的な確約が示される必要がある。異なる政府執行機関の間での協力、とりわけ労働監督機関、社会保障行政と税務当局間での協力が推進される必要があり、また警察や関税当局との調整も貢献できる余地がある。これにより、偽装された雇用関係から発生する濫用をなくすために、財源やデータを蓄え、効率的に活用することができる。労働行政・サービスは、法の適用を監視し、労働市場動向および変化する労働・雇用形態について信頼性の高いデータを集め、偽装された雇用関係をなくすうえで、中心的な役割を果たす。

11. 信頼のおける執行機構や制度がある国とそうではない国があることが認識される必要がある。法執行が貧弱ないし法遵守が欠如していることが、多くの労働者が保護を欠いていることを説明する重要な

要因である。多くの国で、雇用に関係する権利の効果的な実施と執行が弱いのは、財源不足、訓練不足と不完全な法枠組みのせいである。「労働監督条約（1947年、第81号）」は、労働監督制度は労働条件にかかわる法規定の執行と、従業中の労働者保護を確保すべきであるとしている。また、同条約においては、労働監督官はその業務上の地位と条件について、安定した雇用が保証されている公務員から構成されるべきであり、政府の交代や不適切な外部からの影響力から独立していることが求められている。

12. 執行の問題は財源に限られない。労働行政職員、特に労働監督官が必要に応じて適切な訓練を受けていることが肝要である。その訓練には、雇用関係の存在についての決定方法などの、判例等関連する法規制の十分な知識を含むべきである。ソーシャルパートナーが開発した指針を含む教材は、偽装された、あるいはあいまいな雇用関係にまつわる問題に効果的に対処する職員の技能と能力を拡充するのに大いに貢献できる。さらに、諸外国での経験や労働方法の情報交換を、とりわけ労働行政と労働監督機関相互の間で行うことによって達成でき、また、これは適宜開発途上国と先進国においても行うこともできる。

13. 労働行政は、「労働行政条約（1978年、第150号）」において期待されている役割に沿って、雇用関係の範囲にかかわる問題に対応するための法規制の形成の早期段階で重要な役割を果たすことができる。労使団体が規則の形成過程や機構に密接に関係し、法規制案が主要な労働市場関係者の知識と経験の恩恵を受けられるようにすることが望ましい。法規制は予測可能な結果につながるべく、十分に明確で正確であるべきだが、硬直的であったり、純粋に商業的ないし独立的な契約取り決めを導入することは避けるべきである。

14. 労働者の地位を決定するための紛争解決機構または行政手続は、適切な機関が提供する必要がある。国内の労使関係制度によっては、そのような機構は

三者ないし二者構成でありうる。それは経済全般への権能をもつか、あるいは特定の経済部門に限定されていてもよい。労使が、雇用上の地位についての紛争解決のための公正で迅速かつ透明なメカニズムや手続きが得られることが重要である。

15. 依存労働者への労働保護の欠如によって、労働市場でのジェンダー不平等が悪化するとの証拠がある。世界的なデータは、労働力への女性の参加の増加、あいまいな、ないし偽装された雇用関係が頻発するインフォーマル経済で、とりわけ女性の参加が増えていることを裏付けている。当問題のジェンダー的な側面は、家庭内労働、繊維被服産業、販売・スーパーの仕事、看護と介護職と家内労働など、偽装ないしあいまいな雇用関係の比率が比較的高い職業や部門に女性が多いために強化されている。特定の権利にかかわる除外や制限、たとえば輸出加工区は、女性への影響が明らかに大きい。

16. 問題のジェンダー側面に効果的に対処できるよう、ジェンダー平等についての明確な政策が必要であり、また関係法・合意の国内でのよりよい執行が必要である。国際レベルでは、「同一報酬条約（1951年、第100号）」、「差別待遇（雇用・職業）条約（1958年、第111号）」がすべての労働者に適用され、また「母性保護条約（2000年、第183号）」は「非典型な依存労働に従事する者も含め、すべての女性に適用される」と規定している。

17. 雇用関係の範囲にかかわるさまざまな問題をよりよく評価し、対処するために、政府はソーシャルパートナーとの協議の上、国内政策枠組みを開発するよう奨励される。「保護を必要とする状況にある労働者に関する専門家会合（ジュネーブ、2000年5月）」で採択された共同声明で述べられたように、そのような政策は、以下のものを含む可能性があるが、それに制約はされない。

- ・特に依存労働者と自営業との区別など、雇用関係について明確な指導を労使に提供すること。

- ・効果的で適切な保護を労働者に提供すること。

- ・適切な法的保護を依存労働者から奪う結果となる偽装雇用をなくすこと。

- ・純粋に商業的ないし独立的な契約に介入しないこと。

- ・労働者の地位を決定するための適切な紛争解決メカニズムを提供すること。

18. 統計データの収集、調査の実施と国内・部門別の労働の構造と形態の変化の定期的な検討を、国内政策枠組みに組み入れることが必要である。データの収集および調査・評価の実施の手法は、社会対話を経て決定される必要がある。すべての収集データは性別に分解し、国レベルないし部門別の調査と検討には、明白にこの問題のジェンダー側面を組み込み、その他の多様性の側面をも考慮にいれるべきである。

19. 国家労働行政と関連サービスは、定期的に執行される計画と過程を監視する必要がある。そのため、偽装された雇用関係の頻度が高い部門や職業を特定し、執行のための戦略的なアプローチを採用することが含まれる。女性労働者の比率が高い職業と部門には特別留意がなされる必要がある。情報教育の革新的な計画と、アウトリーチ戦略とサービスが開発されるべきである。これらの発意の開発と実施には、ソーシャルパートナーの関与が必要である。

#### ILOの役割

20. ILOには、この分野で果たすべき重要な役割があり、またILO事務局の比較データを集め、比較調査を行う能力については定評がある。こうしたILOの働きは、すべてのILO構成員がこの現象を理解し、評価するために役立つ。ILOは知識基盤を拡大し、それを用いてよい慣行の普及に努める必要がある。そのため、以下の活動が考えられる。

- ・雇用関係の範囲の分野で進行中の労働法改革をとらえるために、定期的に国別調査を委託すること。

- ・すでに完成された情報と研究の比較分析を行い、動向や新たな政策展開を発見すること。

- ・当該事項の具体的側面について出版物を製作し、この現象の国際的な状況とそれに対する政策的な対応を記載すること。

- ・地域・部門・ジェンダー面の研究を実施すること。

- ・利用可能で比較可能データおよびデータ分類の開発に関する作業を行うこと。

- ・地域・地域内での会合を開催して経験の情報交換、国別研究の成果の普及、ILO構成員の能力と知識を醸成すること。

- ・適宜専門家会合を開いて、具体的な問題の側面を考察すること。

- ・関連する問題を産業別会合の議題とすること。

- ・ILOは技術協力および雇用関係の範囲と適用について加盟国政府に対する支援と指導のための財源を割り当てるべきである。

- ・法律の適用範囲

- ・雇用関係の一般的な側面

- ・法廷へのアクセス

- ・遵守を推進する行政・司法措置を強化する政策指針と能力育成。

この問題への取り組みにおいて、ILOはインフォーマル経済委員会での結論、部分を想起するべきである。

21. 遵守と執行がこの問題できわめて重要な側面であるため、ILOは各国労働行政と国内労働監督機関への支援を強化するべきである。該当する場合には、労働行政と労働監督に関連した国内の組織機構を検討し、ILOがより一貫性のある、効率的なサービスをILO構成員に提供することを確保する。

22. 多くの国では、裁判所と法廷は労働者の雇用上の地位に関する紛争の判決と解決において重要な役割を担う。裁判官、調停者、その他のこれらの紛争に任命された職員が、国際労働基準、比較法、判例法などこの問題に関して十分な訓練を受けることがたいへん望ましい。ILOは、担当職員や、関係する機関や法廷の裁判官との協力プログラムを強化することが必要である。

23. 労働者の雇用上の地位の決定の問題に関連して、かなりの数の革新的な方法が導入されていることが認められている。加盟国政府は、ソーシャルパートナーの協力を得て、これらの問題への適切で実現性のある解決策の探索に従事すべきである。各国は、さまざまな利害を考慮にいれた適切で均衡のとれた解決策を探すために、欠点を特定するために詳細な検討を行うべきである。新法や既存法の改正などの措置、他方で判例法を通じて浮上した措置もある。各国が採択した措置には、以下のものが含まれる。

- ・法律が雇用関係を定義する。
- ・当事者が雇用関係を結ぶ意図がなかったことが示されない場合を除き、特定の状況の中で労働やサービスが提供された場合、法律が雇用の認定の根拠を確立する。
- ・雇用関係を特定する基準は法律、判例法、ソーシャルパートナーが開発ないし開発に参加した実践綱領に記載されている。

その他使用された措置では、権限ある当局が雇用関係が存在すると明言するよう規定している。こうした革新的な措置は、注意深い考察を保証する。指針、任意規約、紛争解決メカニズムや手続きなど、二者や三者が関与した取り組みもまた国レベルでの問題

への取り組みに貢献している。すべての措置は適宜ILOからの技術的助言を得て行われるべきである。

24. ILOは、その方針が雇用関係に影響を与えうる国際金融機関を含む他の国際機関との対話を促進すべきである。

25. ILOは、本問題への国際的な文書の採択を視野にいれるべきである。委員会では、勧告が適切であると考えている。当該勧告は、偽装された雇用関係および雇用関係にある人が国レベルで与えられるはずの保護を得られるようなメカニズムの必要性に焦点を当てたものであるべきである。勧告は、加盟国に対し、雇用関係の実質を普遍的に定義することなく、指導を提供できるものである。勧告は、異なる経済・社会・法律・労使関係の伝統を考慮に入れ、ジェンダー側面に対処するべく柔軟性が必要である。勧告は、純粋な商業的および独立的な契約に介入すべきではない。国レベルでの問題の解決を探す方法として団体交渉と社会対話を推進し、雇用関係における最近の展開とそこから導かれる結論を考慮にいれるべきである。ILO理事会は、この議題を将来のILO総会の議題に加えるよう要請される。三角雇用関係の問題は、解決されなかった。