

---

## 摘要

“互联网+”时代到来，直播带货行业发展迅速，各行各业销售商都参与其中，也让主播这一职业崛起，直播用工具有灵活性的特征，传统劳动关系的从属性标准抽象，加之我国法律适用逻辑为演绎推理式，因此在司法实践中二者间法律关系认定存在诸多争议。相较于西方福特制向后福特制转型下劳动法分层保护机制，我国直播带货中二者间法律关系认定困境的关键问题在于，实然劳动法律关系认定标准单一与主播构成复杂之间的冲突。基于人格、经济与组织从属性认定标准，根据“第三类劳动者”理论，拓宽其二者间法律关系种类，在劳动与劳务关系之间建立“非标准劳动关系”是有效的问题解决路径。“非标准劳动关系”相较于标准劳动关系具有从属性弱化的特征，国际劳动组织将这种非标准化用工方式定义为“依赖性自雇佣”，基本思想是建立劳动法的三分结构。应然劳动立法设计的主要目的是，按照劳动关系、非标准劳动关系和劳务关系，将主播进行分类规制与保护。部分主播在适用劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》相关标准，认定劳动关系时遇到困难，则可参照非标准劳动关系，对其权利义务进行明释。可通过以下四部分进行分析。

第一部分对二者间法律关系认定的现状进行介绍，通过对典型案例分析，详细介绍了案件争议焦点，总结出二者被认定为劳动关系和劳务关系案件的特点。

第二部分概述了直播带货中销售商与直播间法律关系认定的种类，在劳动关系与劳务关系的基础上，提出非标准劳动关系为后文研究做好铺垫。

第三部分则结合争议焦点与现实情况分析二者间法律关系认定的困境。其一，直播用工不符合典型劳动关系的特点；其二，销售商与主播存在利益冲突导致二者所签订的合同出现了形式与实质不符的问题；其三，在司法实践中法院认定二者间法律关系标准单一，出现劳务关系与劳动关系混淆的状况。

第四部分则针对以上困境，提出完善二者间法律关系认定的建议。首先，通过借鉴第三类劳动者理论引入了第三类主播的概念，并对其特征和权利构成做了详尽的论述；其次，我国的劳动立法应尝试借鉴第三类劳动关系理论，如引入非标准劳动合同，对从属性较弱的主播进行合理范围的保护；最后，在认定二者法律关系的案件中应兼顾双方利益，法院应该根据从属性标准，注重对主播的分类认定，将其分为成立劳动关系的主播、成立劳务关系的主播与第三类主播。

**关键词：**直播带货；销售商；主播；法律关系认定

---

## Abstract

Live commerce industry is developing rapidly with the arrival of the era of "Internet +", in which dealers from all walks of life are involved, which also allows the rise of the profession of anchor. Live commerce employment is characterized by flexibility, and the traditional labor relations are abstract in terms of subordination, coupled with the fact that the logic of application of China's law is deductive reasoning, so there are many controversies in judicial practice in determining the legal relationship between the two. Compared with the layered protection mechanism of labor law under the transition from western fordism to post-fordism, the key issue of the identification of legal relationship between the two in the live commerce in China lies in the conflict between the single standard of identification of the actual labor legal relationship and the complex composition of the anchor. An effective solution to the issue is to establish a "non-standard labor relationship" between labor and labor services, based on the criteria of personality, economic and organizational subordination, as well as on the theory of "third category of workers", and to broaden the types of legal relations between the two. "Non-standard labor relations are characterized by a weakening of subordination compared to standard labor relations. The International Labor Organization (ILO) defines this non-standardized form of employment as "dependent self-employment", the basic idea of which is to create a three-part structure of labor law. The main purpose of the labor legislation design is to classify and protect anchors according to labor relations, non-standard labor relations and labor service relations. When some anchors encounter difficulties in applying the relevant standards of the "Notice on Matters Relating to the Establishment of Labor Relations" of the Ministry of Labor and Social Security to determine labor relations, their rights and obligations can be explained explicitly with reference to non-standard labor relations. This paper consists of four parts.

The first part introduces the current situation of the identification of the legal relationship between the two, and through the analysis of typical cases, details the focus of disputes in the cases and summarizes the characteristics of the cases in which the two are identified as labor relations and labor service relations.

The second part outlines the types of legal relationship between dealers and

anchors in live commerce, and proposes non-standard labor relationship on the basis of labor relations and labor service relations to lay the foundation for later research.

The third part analyzes the dilemma of the identification of legal relationship between the two with the focus of controversy and the real situation. Firstly, the employment of live commerce does not conform to the characteristics of typical labor relations; secondly, the conflict of interests between the dealer and the anchor leads to the issue that the contract signed by the two does not conform to the form and substance; thirdly, in judicial practice, the court determines the single standard of legal relations between the two, resulting in the confusion between labor relations and labor service relations.

The fourth part puts forward suggestions to improve the recognition of legal relation between them. Firstly, the concept of third class anchor is introduced by drawing on the third class labor theory, with detailed discussion on its characteristics and rights composition; secondly, the labor legislation in China shall try to draw on the third class labor relationship theory, such as introducing non-standard labor contracts, to protect the reasonable scope of anchors with weak subordination; finally, the interests of both parties shall be taken into account in the case of determining the legal relationship between the two, with the court shall focus on the classification of the anchor according to the criterion of subordination, and classify them into anchors who establish labor relations, anchors who establish labor service relations and the third class of anchors.

**Keywords:** Live commerce; Dealer; Anchor; Legal relationship recognition

---

# 目录

绪论 .....	1
一、研究背景与研究意义 .....	1
(一) 研究背景 .....	1
(二) 研究意义 .....	2
二、国内外研究现状 .....	3
(一) 国内研究现状 .....	3
(二) 国外研究现状 .....	5
(三) 国内外研究述评 .....	6
三、研究思路与研究方法 .....	6
(一) 研究思路 .....	6
(二) 研究方法 .....	6
四、创新点与不足 .....	7
(一) 创新点 .....	7
(二) 不足 .....	7
第一章 直播带货中销售商与直播间法律关系认定的现状 .....	8
一、判决检索情况 .....	8
二、典型司法实务案例 .....	10
(一) 成立劳动关系案件 .....	10
(二) 成立劳务关系案件 .....	12
三、司法实务案例分析 .....	14
(一) 争议焦点概述 .....	14
(二) 被认定为劳动关系的裁判案件特点 .....	15
(三) 被认定为劳务关系的裁判案件特点 .....	16
第二章 直播带货中销售商与直播间法律关系认定的类型 .....	18
一、销售商与主播的概念 .....	18
(一) 主播 .....	18
(二) 销售商 .....	19
二、销售商与直播间的法律关系类型 .....	19
(一) 劳动关系 .....	20
(二) 劳务关系 .....	21
(三) 非标准劳动关系 .....	21

第三章 直播带货中销售商与直播间法律关系认定的困境	23
一、直播用工不符合典型劳动关系的特点	23
(一) 外在表现上的不符合	23
(二) 从属性特点上的不符	24
二、销售商与直播间的利益冲突导致用工合同形式与实质背离	25
(一) 成立劳动关系使销售商利益受损	25
(二) 成立劳务关系使主播利益受损	26
三、司法认定标准单一导致法律关系判定混淆	27
(一) 司法实践中劳动关系认定标准单一	27
(二) 劳务关系和劳动关系的混淆	27
第四章 直播带货中销售商与直播间法律关系认定的完善建议	29
一、借鉴第三类劳动者理论完善销售商与直播间法律关系种类	29
(一) 第三类劳动者理论的制度实践	29
(二) 依据第三类劳动者理论建立“劳动三分法”结构	30
(三) 依据第三类劳动者理论增加法律关系种类	31
二、根据第三类劳动者理论与直播用工特点引入第三类主播的概念	31
(一) 第三类主播的界定	32
(二) 第三类主播的权利构成	33
三、法律法规层面应调整传统劳动关系以适应主播类灵活用工形式	34
(一) 建立非标准劳动合同	34
(二) 制订专门下位法	34
四、社会保险与劳动仲裁层面应兼顾销售商与主播双方利益	35
(一) 社会保险的选择应兼顾双方利益	35
(二) 劳动仲裁的结果应兼顾双方利益	36
五、司法裁判层面应注重对主播的分类认定	37
(一) 分类认定的标准	37
(二) 分类认定的内容	37
结语	39
参考文献	40
一、著作类	40
二、期刊类	40
三、外文类	42
致谢	43
个人简历、在学期间发表的学术论文及研究成果	44



---

# 绪论

## 一、研究背景与研究意义

### (一) 研究背景

自新冠疫情爆发以来，各级各类政府、相关部门和学者都对疫情做了较多的预测，认为短期内经济必将受到重创。<sup>①</sup>部分学者认为疫情会对我国的餐饮、旅游、交运、零售等许多实体经济造成不同程度的波及。<sup>②</sup>实物经济将会很大程度上被线上经济分流，各行各业的销售商不得不开始转换思维，以直播带货为增加销量的突破口。直播带货不仅契合了消费者的需求，而且对于行业从业者也十分友好。对于直播带货中的主播而言，其从事此行业的入门要求较低，具体来说没有学历门槛且对时间和场地的限制较少，工作较为灵活化与自由，同时还可以带来可观的收益，这使得从业者趋之若鹜。<sup>③</sup>直播带货成为当下最为流行、最为火爆的经营销售模式，逐渐呈现出“万物皆可播、万物皆可买”的火爆发展态势。近年来涌现出一大波优秀的直播平台，如抖音、<sup>④</sup>快手、淘宝直播等，也出现了李佳琦、<sup>⑤</sup>小杨哥和“东方甄选”等月销售过亿的大主播或直播经纪公司。直播带货行业飞速发展，主播的数量与日剧增，类型多种多样，期间产生一系列问题，如数据造假、虚假宣传、恶意刷单和购买水军等营销乱象。在这些直播乱象层出的社会环境下，在2020年国家相关机构发布了指导性文件，在文件之中指出需要明确各个法律主体的责任、规范互联网营销行为并同时查处互联网直播之中的违规、违法行为。<sup>⑥</sup>

销售商雇用主播进行直播带货业务的过程中会出现大量的法律纠纷，笔者利用中国裁判文书网进行检索发现其二者间的纠纷主要表现在法律关系的认定上。销售商与主播作为两个民事主体，其间的法律关系主要包括两种，其一是受到《劳动法》《劳动合同法》所调整的劳动关系，其二是受到《民法典》《合同法》与《经济法》等所调整的劳务关系，而劳务派遣和非全日制用工则是参照劳动关系进行调整。我国劳动关系的认定是以从属性为标准的，对于从属性的认定只做有

---

① 郑江淮,付一夫,陶金.新冠肺炎疫情对消费经济的影响及对策分析[J].消费经济,2020,36(02):3-9.  
② 何诚颖,闻岳春,常雅丽,等. 新冠病毒肺炎疫情对中国经济影响的测度分析\_何诚颖[J]. 数量经济技术经济研究, 2020, 37(5): 3-22.  
③ 姜丹丹,陈冉.网络直播带货模式的特点、问题及对策研究[J].中国商论,2022,(19):27-29.  
④ 梁一鸣.关于直播带货模式的探究——以抖音直播为例[J].中国集体经济,2021,(01):10-11  
⑤ 林艳.网络直播带货模式发展探究[J].中国商论,2021,(23):46-49.  
⑥ 国家市场监督管理总局关于加强网络直播营销活动监管的指导意见[J].中国价格监管与反垄断,2020,(12):7-9.

无的区分而不做强弱的认定，<sup>①</sup>这导致劳动立法上的“二分法”的立法结构，表现为劳动者与用人单位间非劳动关系即劳务关系而没有第三种可能。劳动关系中的劳动者可以受到《劳动合同法》的全面的保护，获得如单方面合同解除权、加班期间双倍甚至三倍工资、经济补偿金、单位违法解除合同赔偿金和工伤保险等社会优待；<sup>②</sup>然而被认定为劳务关系则以上待遇会很难享受到。<sup>③</sup>

由于直播带货用工的特点，加之立法上的结构问题，导致了在司法实践中主播与销售商在法律关系认定上出现了很多问题。对于销售商而言劳动关系的认定会增强其对主播的管理程度，但同时也会增加其用工成本和解约风险。2005年5月25日劳动和社会保障部发布的相关文件（此文件后文中简称为《通知》）列举了三个可以被认定为劳动关系的条件，<sup>④</sup>但随着互联网技术的发展慢慢打破了劳动过程中时间与空间的壁垒，突破了传统工厂式劳动关系的特征，使这三个条件在新时代面对主播与销售商之间法律关系的认定的问题上出现难以适用的情况。

## （二） 研究意义

### 1. 理论意义

互联网技术和经济的发展催生出直播带货行业，主播数量呈现指数增长，由于其的工作特点具有灵活性，与典型劳动关系特征有冲突，导致其在法律关系认定方面出现了问题。劳动关系的认定以从属性为标准，我国司法实践中只做有无判断而不进行强弱的认定，这就导致主播这种互联网从业者在法律关系认定问题上处于窘迫境地。本文通过研究销售商与直播间法律关系认定问题，对其他具有灵活性用工形式的劳动者在法律关系认定上有一定的启发意义。

### 2. 实践意义

本文通过研究典型案例将研究主体限定在直播带货中的销售商和主播之间，结合法院审理中的争议焦点，根据现行法律法规和专家学说对中心问题进行探究。发现问题、解决问题，用以厘清直播带货中销售商和主播之间的法律关系，指导从业双方，促进行业发展。

① 《劳动合同法》中虽然有从属性较弱的劳务派遣和非全日制用工，但都被认为是劳动合同用工的补充形式，其只能在具有临时、辅助特征岗位适用；在理论界劳务派遣和非全日制用工都属于非标准劳动关系的一种，但非标准劳动关系并未在我国的法律法规中出现，因此在司法实践中也得不到采用。

② 潘建青.网络直播用工关系的劳动法思考[J].中国劳动关系学院学报,2018,32(04):70-77.

③ 董兴佩,李明倩.网络直播用工劳动关系认定研究[J].山东科技大学学报(社会科学版),2021,23(06):38-45.

④ 劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》相关条例规定，用人单位招用劳动者没有订立书面劳动合同，但同时具备以下所列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。



## 二、国内外研究现状

直播这一概念由来已久，最开始主要是电视直播，在商业方面主要有电视购物；随着互联网的发展开始出现各种游戏直播平台，<sup>①</sup>在此期间直播带货这一概念尚属于萌芽状态，其理论研究不充分、相关文献也比较少。2016年至2018年，传统电商平台<sup>②</sup>与一些网络社交平台<sup>③</sup>相继加入直播带货模块，直播带货模式的开始成熟。2019年末新冠疫情爆发，直播带货的行业特性与疫情防控的政策相契合，在此之后学者对这个行业的研究开始增多。在法学领域，关于“销售商与主播之间法律关系认定”的研究则没有系统性的文章，只在相关文章中有略有提及。

直播带货模式多样，主播构成复杂，但总体来说主播的劳动过程出现从属性弱化的情况。当主播与销售商按照传统劳动关系成立方式，签订劳动合同时，无疑二者间成立劳动关系；当二者确有达成合作的合意，以平等的地位合作时，成立劳务关系。但大量的主播出现从属性弱化，这种弱化导致销售商与其成立劳动关系还是劳务关系都存在问题，脱离了《劳动法》调整的视野，司法机关在认定二者间法律关系时也出现了困惑。

### （一）国内研究现状

#### 1. 关于直播带货的研究

我国关于直播带货的研究主要从两个角度进行：其一，直播带货的行业优势；其二，直播带货行业乱象。刘忠宇认为网红主播可以给消费者带来情感价值，强化消费者的身份认同，同时提出要对直播带货行业中的虚假代言问题给予规制。<sup>④</sup>刘平胜提出直播带货模式具有高度的互动性，可以输出优质内容，增加消费者忠实度，传统零售业可以借鉴其营销模式。<sup>⑤</sup>梅傲将直播分为自营和助营两种，并指出这两种模式中存在的问题，提出对其规范的完善路径。<sup>⑥</sup>陈璟认为直播带货的优势是增加就业机会，同时可以为一些商品打开销路，提升消费体验，但在繁荣背后则充斥着商品造假、侵犯权益等乱象，应由政府、平台和民众加强对其监管。<sup>⑦</sup>苏海雨泽认为，直播带货行业除以上乱象外还存在网络流量造假、夸大宣传等问题，要加强消费者保护。<sup>⑧</sup>

#### 2. 关于法律关系认定的研究

① 早期有“六间房”和“YY直播”，再后来有“斗鱼直播间”和“虎牙直播间”等，其主要直播对象是游戏，后来加入了许多不同的板块，这为之后出现的直播带货提供了借鉴。

② 如“淘宝”、“拼多多”、“天猫”和“京东”相继开设直播带货板块。

③ 如“抖音”和“快手”等也开始探索其电商方面的属性，纷纷在其软件中加入直播带货模块。

④ 刘忠宇,赵向豪,龙蔚.网红直播带货下消费者购买意愿的形成机制——基于扎根理论的分析[J].中国流通经济,2020,(08):48-57.

⑤ 刘平胜,石永东.直播带货营销模式对消费者购买决策的影响机制[J].中国流通经济,2020,(10):38-47.

⑥ 梅傲,侯之帅.“直播+”时代电商直播的规范治理[J].电子政务,2021,(03):28-37.

⑦ 陈璟.“直播带货”的法治化监管路径探索[J].人民论坛·学术前沿,2020,(17):124-127.

⑧ 苏海雨.网络直播带货的法律规制[J].中国流通经济,2021,(01):97-104.

直播带货从业主体多样,<sup>①</sup>主播与销售商只是其中的两种,直播用工属于互联网用工的一种,所以其法律关系认定方面的问题与互联网用工中此类问题有共性。我国学者关于其法律关系认定的研究主要从两个角度进行:一是新型用工关系下劳动法结构调整问题,二是在此基础上的劳动者权益保护问题。

王天玉基于互联网平台用工所存在的合同定性在司法实践上的分歧,通过对从属性审查标准的分析,提出劳动法要在互联网环境下做出调整,同时应杜绝劳动关系认定的普遍化。<sup>②</sup>王天玉还根据不同的互联网平台组织方式,将互联网平台用工模式分为三大类,根据不同的模式两者之间的法律关系认定会有不同的结果,他认为新型用工关系应适用非典型合同。<sup>③</sup>同时王天玉还认为现行“劳动二分法”框架不能适应新型用工关系,应借鉴德国“类雇员”的理论来调整“劳动二分法”框架,使其向“三分法转型”,发展多层次劳动关系体系。<sup>④</sup>

潘建青认为直播用工和典型的劳动用工存在着差异,其在论述的过程中借鉴了王天玉教授的观点,提出改变劳动法结构,应用三分结构体系,或者在不改变劳动法结构的基础上专门制定下位法。<sup>⑤</sup>董兴佩和李明倩认为应综合考量直播用工的模式、主播的从属性强弱,将直播用工的法律关系分为三类,引入非标准劳动关系对不同类型的主播进行全面保护。<sup>⑥</sup>

王全兴和王茜认为网约工劳动关系认定问题的困境在于劳动法结构缺少分层,应按照非典型劳动、准从属劳动与独立劳动来构建劳动法体系,在从属性角度上适当扩宽劳动法认定范围,建立网约工法律保护体系。<sup>⑦</sup>王全兴和刘琦则在前者基础上,从从属性的角度出发提出了非典型劳动关系认定的指标系列。<sup>⑧</sup>

谢增毅认为劳动关系的判断标准具有弹性,不必因为互联网平台用工的复杂性与灵活性而制定专门的规则,可以利用社会保险、平台监管等制度来维护劳动者权益。<sup>⑨</sup>

王天玉、潘建青与董兴佩几位教授观点上有相似之处,以从属性为标准,提出要将劳动二分法的结构向三分法转变,对互联网用工下的劳动者给与全面保护;王全兴教授则在此基础细化了非典型劳动关系的指标系列;谢增毅则认为不必改变劳动法体系,利用其它渠道保护互联网从业人员。

① 现阶段认为有主播、直播平台、经纪公司和销售商。

② 王天玉.基于互联网平台提供劳务的劳动关系认定——以“e代驾”在京、沪、穗三地法院的判决为切入点[J].法学,2016,(06):50-60.

③ 王天玉.互联网平台用工的合同定性及法律适用\_王天玉[J].法学,2019,(10):165-181.

④ 王天玉.互联网平台用工的“类雇员”解释路径及其规范体系[J].环球法律评论,2020,(03):85-100.

⑤ 潘建青.网络直播用工关系的劳动法思考[J].中国劳动关系学院学报,2018,32(04):70-77.

⑥ 董兴佩,李明倩.网络直播用工劳动关系认定研究[J].山东科技大学学报(社会科学版),2021,23(06):38-45.

⑦ 王全兴,王茜.我国“网约工”的劳动关系认定及权益保护[J].法学,2018,(04):57-72.

⑧ 王全兴,刘琦.我国新经济下灵活用工的特点、挑战和法律规制[J].法学评论,2019,(04):79-94.

⑨ 谢增毅.平台用工劳动者权益保护的立法进路[J].中外法学,2022,(01):104-123.

## （二）国外研究现状

国外对于直播带货中销售商与直播间法律关系认定问题的研究，主要从主播劳动从属性弱化的角度进行考虑，致力于在从属与自由之间开辟一个缓冲地带。德国、英国、意大利和加拿大学者总体上对于缓冲地带的认定持积极态度，认为其有利于对相关劳动者的保护。德国学者对劳动者采用的是三分认定结构体系，即自雇员、“类雇员”与雇员，自雇员人格和经济独立于用人单位，因此不具有从属性，雇员受到用人单位严格管理，人格与经济都具有从属性，而“类雇员”人格独立但具有经济从属性。<sup>①</sup>对雇员赋予劳动法律全面的保护，自雇员给予相当程度的保护，对于“类雇员”则采用不完全倾斜保护。这种设计给从属性较弱的“类雇员”赋予了雇员才能享有的一部分权利。在意大利，学者将这种从属性较弱人称之为“半从属性工人”或者“准从属性劳动者”<sup>②</sup>，将用人单位和“半从属性工人”之间的法律关系界定为“持续且协同的合作关系”，其基本特征和德国的“类似劳动者”相似。<sup>③</sup>英国则将所有劳动者都被认为是工人，而签订劳动合同的劳动者被称为“雇员”，而面对本文提到的这种弱从属性劳动者时，将其称之为“非雇员劳动者”，司法实践中也被称为“worker”<sup>④</sup>。加拿大则通过“依赖承揽人”<sup>⑤</sup>的概念来定义此类人员。

美国和日本学者则对这种劳动三分法结构体系是否需要存在展开了激烈讨论，弱从属性的劳动用工被称为“隐蔽性用工”<sup>⑥</sup>，会导致司法机关法律关系适用错误。美国学者哈瑞斯和克鲁格认为劳动三分法结构有存在的必要，他们提出“独立劳动者”<sup>⑦</sup>的概念，用其对弱从属性劳动者进行规制；而反对方则认为即使建立三分法结构体系，也不能解决现有用工问题，因为创造出的新型劳动者类型可能会更加模糊和复杂。日本学者认为解决此类问题的主要方式是扩大劳动法中劳动者认定的外延，<sup>⑧</sup>具体来说是使用“劳动者概念统一论”<sup>⑨</sup>采用灵活的方式将弱从属性用工方式下的主播纳入其中。

① 王倩.德国法中劳动关系的认定[J].暨南学报(哲学社会科学版),2017,(06):39-48+130

② 王全兴,粟瑜.意大利准从属性劳动制度剖析及其启示[J].法学杂志,2016,(10):102-115.

③ 类似特征有：其一，工作时间持续并非单次；其二，用人单位对其管理能力较弱；其三，自己完成工作不可二次雇佣，在意大利劳动法律中给予此类主体一部分劳动法律保护，如社会保险、安全保障、及时发放酬金等。

④ 林欧.英国网约工劳动权益保障的思路、困境及启示[J].中国人力资源开发,2019,(04):130-138.

⑤ 肖竹.第三类劳动者的理论反思与替代路径[J].环球法律评论,2018,(06):79-100.

⑥ “隐蔽性用工”指雇主以独立而非雇员的方式用工，隐蔽二者间真实用工状态。

⑦ KRUEGER ALAN B.Independent Workers[J].The Annals of the American Academy of Political and Social Science,2018,675(675).

⑧ Jung,Young-Hun.Characteristics and Recent Trends of Japanese Legal system for Non-regular Workers" Protection[J].Journal of Labour Law,2015,(56)

⑨ 思路、贾秀芬.契约劳动的研究——日本的理论与实践[M].法律出版社.2007：99—102.

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/686222020205010211>