

【Web 資料 I -⑤ 労基法の労働者性・労働契約に関する判例】

[労災保険法の適用の有無]

——労働者性を肯定——

フリーの映画撮影技師は労働者である 新宿労基署長（映画撮影技師）事件・東京高判平成 14 年 7 月 11 日

「実際の使用従属関係の有無については、業務遂行上の指揮監督関係の存否・内容、支払われる報酬の性格・額、使用者とされる者と労働者とされる者との間における具体的な仕事の依頼、業務指示等に対する諾否の自由の有無、時間的及び場所的拘束性の有無・程度、労務提供の代替性の有無、業務用機材等機械・器具の負担関係、専属性の程度、使用者の服務規律の適用の有無、公租などの公的負担関係、その他諸般の事情を総合的に考慮して判断するが相当である。」

——労働者性を否定——

マンション建築現場の 1 人親方の内装大工は労働者ではない 藤沢労基署長（大工負傷）事件・最 1 小判平成 19 年 6 月 28 日

「上告人は、前記工事に従事するに当たり、T 1 工務店はもとより、H 木材の指揮監督の下に労務を提供していたものと評価することはできず、H 木材から上告人に支払われた報酬は、仕事の完成に対して支払われたものであって、労務の対価として支払われたものとみることが困難であり、上告人の自己使用の道具の持込み使用状況、H 木材に対する専属性の程度等に照らしても、上告人は労働基準法上の労働者に該当せず、労働者災害保険法上の労働者にも該当しないものというべきである。」

傭者運転手（自己所有のトラック持ち込み運転手）は労働者ではない 横浜南労基署長（旭紙業）事件・最 1 小判平成 8 年 11 月 28 日判決

「上告人は、業務用機材であるトラックを所有し、自己の危険と計算の下に運送業務に従事していたものである以上、旭紙業は、運送という業務の性質上当然に必要とされる運送物品、運送先及び納入時刻の指示をしていた以外には、上告人の業務遂行に関し、特段の指揮監督を行っていたとはいえず、時間的、場所的な拘束の程度も、一般の従業員と比較してはるかに緩やかであり、上告人が旭紙業の指揮監督の下で労務を提供していたと評価するには足りないものといわざるを得ない。そして、報酬の支払方法、公租公課の負担等についてみても、上告人が労働基準法上の労働者に該当すると解するのを相当とする事情はない。そうであれば、上告人は、専属的に旭紙業の製品の運送業務に携わっており、同社の運送係の指示を拒否する自由はなかったこと、毎日の始業時刻及び終業時刻は、右運送係の指示内容のいかんによって事実上決定されることになること、右運賃表に定められた運賃は、トラック協会が定める運賃表による運送料よりも 1 割 5 分低い額とされていたことなど原審が適法に確定したその他の事実関係を考慮しても、上告人は、労働基準法上の労働者ということとはできず、労働者災害補償保険法上の労働者にも該当しないものというべきである。」

[労基法・最低賃金法の適用の有無]

——労働者性を肯定——

研修医は労働者である 関西医科大学事件・最 2 小判平成 17 年 6 月 3 日

「この臨床研修は、医師の資質の向上を図ることを目的とするものであり、教育的な面を有しているが、そのプログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に、研修医が医療行為等に従事することを予定している。(略)研修医がこのようにして医療行為等に従事する場合には、これらの行為等は病院の開設者のための労務の遂行という側面を不可避的に有することとなるのであり、病院の開設者の指揮監督の下にこれを行ったと評価することができる限り、上記研修医は労働基準法 9 条所定の労働者に当たるものというべきである。」

[労働契約の存否]

——労働契約である——

委託契約は労働契約である 九州電力委託検診員解雇事件・福岡地小倉支判昭和50年2月25日

「その労務提供の形態を実質的に考察して、使用従属関係が認められる場合には、たとえ契約の形式が請負、委任等の要素を含むものであっても、これを労働契約として把握し、その従属的地位にある労働者の地位を承認すべきものと解せられる。」

嘱託契約は雇用契約である 大平製紙事件・最2小判昭和37年5月18日

「被上告人の職務内容は、上告人会社において『ドクター塗装機械』用の塗料製法の指導、塗装の研究であり、一般従業員とは異なり、直接加工部長の指揮命令に服することなくむしろ同部長の相談役ともいべき立場にあり、また、遅刻、早退等によって給与の減額を受けることがなかったとはいえ、週6日間朝九時から夕方四時まで勤務し、毎月一定の本給のほか時給二割五部増の割合で計算した残業手当の支払を受けていたというのであるから、本件嘱託契約が雇用契約(厳密に言えば、労働契約)であって、被上告人は労働法の適用を受くべき労働者であるとした原審の判断は、正当であって、所論の違法はない。」

——労働契約ではない——

オペラ歌手の出演基本契約は労働契約ではない 新国立劇場運営財団事件・東京地判平成18年3月30日

「出演基本契約を締結した被告と合唱団契約メンバーとの関係をみると、メンバーは個別契約締結について基本的には諾否の自由があり、音楽監督や指揮者との間に存する指揮監督関係や場所的・時間的拘束性は業務の性質そのものに由来するものであって、これを労働者性肯定の要素をみることはできず、業務の代替性もないことも労働者性肯定の要素とはいえず、専属性も認められず、また、報酬は労務対償的部分も一部存在するが、全体としてはこれを肯定するには至らないのであって、これらを総合すると、原告と被告との関係が労基法の適用される労働契約関係であると認めることはできず、他にこれを認めるべき証拠はない。」

テレビ会社下請企業労働者(社外工)とテレビ会社との間に労働契約は成立しない サガテレビ事件・福岡高判昭和58年6月7日

「労働契約といえども、もとより黙示の意思の合致によっても成立しうるものであるから、事業場内下請労働者(派遣労働者)の如く、外形上親企業(派遣先企業)の正規の従業員と殆ど差異のない形で労務を提供し、したがって、派遣先企業との間に事実上の使用従属関係が存在し、しかも、派遣元企業がそもそも企業としての独自性を有しないとか、企業としての独立性を欠いていて派遣先企業の労務担当の代行機関と同視しうるものである等その存在が形式的名目的なものに過ぎず、かつ、派遣先企業が派遣労働者に賃金額その他の労働条件を決定していると認めるべき事情のあるときには、派遣労働者と派遣先企業との間に黙示の労働契約が締結されたものと認めうべき余地があることはいうまでもない。」

筆耕業務従事契約は雇用契約ではない 大塚印刷事件・東京地判昭和48年2月6日

「一般に、ある労務供給労働契約に関する契約が雇用契約かあるいは請負契約ないし準委任契約かは、契約の形式にとらわれず、当該契約当事者間の労務提供について実質上使用従属関係にあるか否か、換言すれば使用者の指揮監督の下に労務提供がなされ、一般的な指揮監督下に組み込まれていると評価しうるか否かについて判断して決しなければならない。具体的には、使用従属関係の徴表と考えられる次の諸点、(1)仕事の依頼、業務従事に対する諾否の自由の有無、(2)時間的場所的拘束性の有無—勤務時間(始業および終業時の定め)、(3)業務内容が使用者において定められ、業務遂行過程における使用者の一般的な指揮監督関係の有無、服務規律の適用、(4)労務提供の代替性の有無、(5)業務用器具の負担関係、(6)報酬が労働自体の対償的性格を有するか否か—生活保障給的要素、労働の質に対する較差、欠勤控除、超勤手当等の有無、付随的に給与所得税等の源泉徴収の有無、さらに退職金制度の存否等を考慮すべきである。」

作成 神尾真知子