

# 第1問

## 問題文

Xは、自己の所有するトラックをA株式会社（以下「A社」という。）のB工場に持ち込み、A社の運送係の指示に従い、A社の製品の運送業務に従事していた者である。A社のXに対する業務の遂行に関する指示は、原則として、運送物品、運送先及び納入時刻に限られ、運転経路、出発時刻、運転方法等には及ばず、また、1回の運送業務を終えて次の運送業務の指示があるまでは、運送以外の別の仕事が指示されるということとはなかった。また、勤務時間については、A社の一般の従業員のように始業時刻及び終業時刻が定められていたわけではなく、当日の運送業務を終えた後は、翌日の最初の運送業務の指示を受け、その荷積みを終えたならば帰宅することができ、翌日は出社することなく、直接最初の運送先に対する運送業務を行うこととされていた。さらに、報酬は、トラックの積載可能量と運送距離によって定まる運賃表により出来高が支払われていた。加えて、Xの所有するトラックの購入代金はもとより、ガソリン代、修理費、運送の際の高速道路料金等も、すべてXが負担していたし、Xに対する報酬の支払にあたっては、所得税の源泉徴収並びに社会保険及び雇用保険の保険料の控除はされておらず、Xは、上記報酬を事業所得として確定申告をしていた。一方、Xは、専属的にA社の製品の運送業務に携わっており、A社の運送係の指示を拒否する自由はなかった。また、毎日の始業時刻及び終業時刻は、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っていた。さらに、上記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。

ある日、Xは、B工場の倉庫内で積み荷作業をしていたところ、足を滑らせて転倒し、骨折等の傷害を負った。そこで、Xは、労働基準監督署長に対し、労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という。）所定の給付の支給を請求したが、Y労働基準監督署長はXが労災保険法上の「労働者」にあたらないことを理由として不支給処分をしたため、Xはその取消訴訟を提起した。

Xは、労災保険法上の「労働者」にあたるか。

※ 本問は、横浜南労基署長（旭紙業）事件（最判平 8.11.28【百選1】。以下「素材判例」という。）を素材とする問題である。

### 第1 労災保険法上の「労働者」

まず、労災保険法上の「労働者」の意義が問題となる。

この点について、素材判例の原審（東京高判平 6.11.24。以下、単に「原審」という。）は、「労災保険法の適用を受ける労働者について、同法は定義規定を置いていないが、同法 12 条の 8 第 2 項が労働者に対する保険給付は労基法に規定する災害補償の事由が発生した場合にこれを行う旨定め、労基法 84 条 1 項が同法の規定する災害補償につき、労災保険法に基づいて給付が行われるときは、使用者は補償の責めを免れると規定しているところからすると、労災保険法は、労基法第 8 章『災害補償』に定める使用者の労働者に対する災害補償責任を填補する責任保険（保険料は使用者が全額負担）に関する法律として制定されているものであって、労災保険法にいう労働者は、労基法にいう労働者と同一であると解するのが相当である」〔注：下線は担当者。以下同じ。〕と判示した（他、新宿労基署長（映画撮影技師）事件・東京高判平 14.7.11 など、同旨の裁判例多数）。

### 第2 労基法上の「労働者」

そこで、Xが労基法上の「労働者」にあたるかが問題となる。

#### 1 判断枠組み

労基法上の「労働者」とは、「職業の種類を問わず、事業又は事務所……に使用される者で、賃金を支払われる者」をいい（労基法 9 条）、「賃金」とは、「労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」をいう（労基法 11 条）。そのため、労基法上の「労働者」性の有無は、指揮監督下の労働という労務提供の態様及び報酬の労務に対する対償性（指揮監督関係の有無と報酬の労務対償性の有無（併せて使用従属性の有無ともいう））によって決せられるとされている。

そして、①指揮監督関係の有無は、仕事の依頼・業務の指示等に対する諾否の自由の有無、業務遂行上の指揮監督の有無、拘束性の有無、代替性の有無を、②労務対償性の有無は、報酬の算定・支払方法を検討し、さらに、③補助的要素として、事業者性の有無その他一切の事情を総合して判断すべきであるとされている（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」（昭和 60 年 12 月 19 日）参照）。

また、その判断は、労基法という強行法規の潜脱を防止するため、客観的・実質的に行うべきであるとされている。

原審も、「労基法 9 条は、同法における労働者とは、職業の種類を問わず、同法 8 条の事業又は事業所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう、と定めており、この規定と同法 11 条の賃金及び同法 10 条の使用者の定義規定とを合せ考えると、同法上の労働者とは、要するに、使用者の指揮監督の下に労務を提供し、使用者から労務に対する対償としての報酬が支払われる者をいうのであって、一般に使

用従属性を有する者あるいは使用従属関係にある者と呼称されている。」「そして、この使用従属関係の存否は、業務従事の指示等に対する諾否の自由が無いかどうか、業務の内容及び遂行方法につき具体的指示を受けているか否か、勤務場所及び勤務時間が指定され管理されているか否か、労務提供につき代替性が無いかどうか、報酬が一定時間労務を提供したことに対する対価とみられるかどうか、更には、高価な業務用器材を所有しそれにつき危険を負担しているといった事情が無いかどうか、専属性が強く当該企業に従属しているといえるか否か、報酬につき給与所得として源泉徴収がされているか否か、労働保険、厚生年金保険、健康保険の適用対象となっているか否か、など諸般の事情を総合考慮して判断されなくてはならない」と判示した（他、札幌地判平 30.4.13 など、同旨の裁判例多数）。

## 2 あてはめ

素材判例は、以下のように判示して、Xは、労基法上の「労働者」ということはできず、労災保険法上の「労働者」にも該当しないとした。

「右事実関係の下においては、X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上、A社は、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、Xの業務の遂行に関し、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、XがA社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、X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、Xは、専属的にA社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余の事実関係を考慮しても、X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。」

## 解答例

- 1 第1 労災保険法上の「労働者」
- 1 まず、労災保険法上の「労働者」の意義が問題となる。
  - 2 労災保険法の適用を受ける「労働者」について、同法は定義規定を置いていない。しかし、同法12条の8第2項が「保険給付……は、労働基準法……に規定する災害補償の事由……が生じた場合に、補償を受けべき労働者若しくは遺族又は葬祭を行う者に対し、その請求に基づいて行う」旨定め、労基法84条1項が「この法律に規定する災害補償の事由について、労働者災害補償保険法……に基づいてこの法律の災害補償に相当する給付が行なわれるべきものである場合においては、使用者は、補償の責を免れる」と規定しているところからすると、労災保険法は、労基法第8章「災害補償」に定める使用者の労働者に対する災害補償責任を填補する責任保険（保険料は使用者が全額負担）に関する法律として制定されているものである。
  - 3 したがって、労災保険法にいう「労働者」は、労基法にいう「労働者」と同一であると解するのが相当である。
- 第2 労基法上の「労働者」
- 1 そこで、Xが労基法上の「労働者」にあたるかが問題となる。
  - 2 労基法9条は、「労働者」について、「職業の種類を問わず、事業又は事務所……に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定し、また、「賃金」について、同法11条が「労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」と規定していることからすれば、同法にいう「労働者」とは、①使用者の指揮監督下に労務を提供し、②使
- 2 用者から労務に対する対償としての報酬を支払われる者をいうと解するのが相当である（以下、①及び②を併せて「使用従属性」という。）。
- そして、①労務提供の形態については、(1)仕事の依頼、業務従事の指示に対する諾否の自由の有無、(2)業務遂行上の指揮監督の有無、(3)勤務場所・勤務時間に関する拘束性の有無、(4)代替性の有無等に照らして判断するのが相当である。また、②報酬の労務対償性については、報酬の性格が使用者の指揮監督の下に一定の時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には、使用従属性を補強するものといえる。さらに、上記①及び②のみでは使用従属性の判断が困難である場合には、③労働者性の判断を補強する要素として、(1)事業者性の程度（業務で使用する機械や器具の負担関係、報酬の額、商号使用の有無）、(2)専属性の程度（経済的従属性の有無、報酬の生活保障的要素の有無）、(3)その他の事情（報酬について給与所得として源泉徴収を行っていること等使用者がその者を自らの労働者と認識していると推認される事情）を勘案し総合判断するのが相当である。
- なお、その判断は、労基法という強行法規の潜脱を防止するため、客観的・実質的に行うべきである。
- 3 確かに、Xは、専属的にA社の製品の運送業務に携わっており（③(2)）、A社の運送係の指示を拒否する自由はなかった（①(1)）。また、毎日の始業時刻及び終業時刻は、運送係の指示内容のいかんによって事実上決定されるようになっていた（①(3)）。さらに、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

3 額とされていた(③(1))。

しかし、A社のXに対する業務の遂行に関する指示は、原則として、運送物品、運送先及び納入時刻に限られ、運転経路、出発時刻、運転方法等には及ばず、また、1回の運送業務を終えて次の運送業務の指示があるまでは、運送以外の別の仕事が指示されるということとはなかった(①(2))。また、勤務時間については、A社の一般の従業員のように始業時刻及び終業時刻が定められていたわけではなく、当日の運送業務を終えた後は、翌日の最初の運送業務の指示を受け、その荷積みを終えたならば帰宅することができ、翌日は出社することなく、直接最初の運送先に対する運送業務を行うこととされていた(①(3))。さらに、報酬は、トラックの積載可能量と運送距離によって定まる運賃表により出来高が支払われていた(②)。加えて、Xの所有するトラックの購入代金はもとより、ガソリン代、修理費、運送の際の高速道路料金等も、すべてXが負担していたし(③(1))、Xに対する報酬の支払にあたっては、所得税の源泉徴収並びに社会保険及び雇用保険の保険料の控除はされておらず、Xは、上記報酬を事業所得として確定申告をしていた(③(3))。

以上のような事実関係の下においては、X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上、A社は、運送という業務の性質上当然に必要なとされる運送物品、運送先及び納入時刻の指示をしていた以外には、Xの業務の遂行に関し、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

4 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、XがA社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も、X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、使用従属性は認められない。

4 よって、Xは、労基法上の「労働者」にあたらない。

### 第3 結論

以上より、Xは、労災保険法上の「労働者」にはあたらない。

以 上