

1. 諾否の自由の有無

- ・該当無し

2. 指揮監督の有無①

<労働者性肯定事例>

○本件会社は、テスト走行の現場に監督者となるF班長を置き、テストライダーに対して具体的状況・条件に応じた具体的指示・連絡を行っていることからすると、本件会社は、テスト走行業務の性質上当然に予定されている指示の範囲内にとどまらず、その範囲を超えて、テスト走行業務の遂行方法について、社員ライダーのみならず契約ライダーに対しても具体的な指揮監督を行っていたものというべきである。

(14_国・津山労基署長〔住友ゴム工業〕事件・肯定)

○チャーター業務をみると、運送業務の性質上、運送物品、運送先及び納入時刻の指定は、当然に必要となるものであり、また、Yの所有車両を使用して運送する場合、その性質上、Yが使用車両を指示することは必要な行為といえる。しかし、チャーター業務においても、Yが委託契約者に対し、横乗りの指示をすることがあり、また、Yは、委託契約者に割り振る業務を一方的に定めていたことが認められる。

これらによれば、Xらは、Y又は派遣先の指揮監督の下で、業務に従属（ママ）していたものと認められる。

(42_アサヒ（急配運送）委託契約解除事件・肯定)

△Y代表者はデザイナーであり、コピーライティングという専門的な業務の性質上、コピーの内容に立ち入った指示が困難であったものであるから、コピーの内容について具体的な指示をあまりしていなかったことが、直ちに指揮監督関係を否定する要素とはいえない。

(15_ワイアクシス事件・肯定)

△映画製作は、各スタッフがその職能に応じて高度に専門的な技術等を発揮しながら協力協働して行っていくものである（しかし、業務として行う以上、統括・調整が不可欠であり、監督こそがその任にあるのであるから、映画製作の特殊性は、指揮監督関係を否定する事情とはいえない。）

(44_新宿労基署長（映画撮影技師）事件・肯定)

▲運搬によっては、特定の場所を通過しないよう指示されたことがあり、また、ダンプにステッカーを貼ることとされていた（しかし、これは交通災害の防止や工事等のため道路が閉鎖になったことによるものであり、また、契約先の会社を明らかにするとともに、交通事故等が起こった場合の責任の所在を明らかにするためのものであった。）

(50_北浜土木碎石事件・肯定)

2. 指揮監督の有無②

<労働者性否定事例>

▲事件処理に関する対応についてクレームを受け、叱責されたことがあり、「教育方針」、「指導監督方針」と題する書面を交付されたことや、誓約書を作成させられたことがあった（しかし、弁護士職務基本規程において、共同事務所に所属する弁護士を監督する権限のある弁護士は、所属弁護士が当該規程を遵守するための必要な措置をとるように努めるものと定められているから、依頼者への対応の一環として誓約書等の作成を求めたとしても、これのみによって具体的な業務遂行について指示命令を受けたとまではいえない。）

（06_弁護士法人甲野法律事務所事件・否定）

▲ドアの開閉確認練習、社訓の音読、身だしなみチェックが行われていた（しかし、Yの名称を用いて運転代行業務に従事する以上、Yの事業運営上の方針に従い、一定の顧客サービスレベルを維持・充足する必要性のために注文者が行う程度の指示であり、具体的な個別の業務遂行上の指揮監督であるとは評価することができない。）

（08_日本代行事件・否定）

▲Xは、配送業務の遂行に当たり、本件会社の社名やロゴが入ったエコキャリーバック、エコキャリーカート、ユニフォームを使用しているが、これは円滑な業務遂行を目的としたものである可能性がある以上、Xの労働者性を基礎付けるものとはいえない。

▲仮にXが身だしなみについて注意されたことがあったとしても、社会通念に照らして、業務の性質上当然に注意されるべき事柄であるから、これをもってXの労働者性を基礎付けるものとはいえない。

（09_ロジクエスト事件・否定）

▲配達コース以外の寄り道をする場合には、運行管理者にその都度報告することとされていた（しかし、報告が求められていた趣旨は、配達コース外で事故があった場合等に備えて配達員の居場所を把握するためのものにすぎず、寄り道自体は禁止されておらず、懲戒処分にも該当しなかったのであるから、報告の求めは通常注文者が行う程度の緩やかな指示にとどまり、業務の遂行方法についてメンバーが指揮監督されていたとまでは評価できない。）

（18_企業組合ワーカーズ・コレクティブ轍・東村山事件・否定）

2. 指揮監督の有無③

<労働者性否定事例（続き）>

▲Yから、加盟店の仕入商品及び販売商品の種類・数量を正確に把握されたり、信用のある仕入先及び仕入品の推薦を受けたり、バラエティに富んだ商品の仕入ができる特別な取引関係を確保することができるようにされていた（しかし、これらはフランチャイズ契約に基づくYの義務の履行によるものであり、労働者に対する指揮監督とはその性質がおよそ異なる。）

▲Yの方針と異なることを行った場合に店舗事務所への立ち入り監督が行われていた（しかし、フランチャイズ契約においては、事業の優位性が統一的な同一のイメージの下で確保されるものであることから、同契約上の禁止行為を行った場合や遵守事項を遵守しなかった場合に必要な指導を行うことは、同契約上、当然のことといえ、使用者の労働者に対する業務遂行上の指揮監督と同列のものと捉えることはできない。）

（19_セブンイレブン・ジャパン（共同加盟店主）事件事件・否定）

▲Yは、メッセージャー用に顧客との接遇、伝票の記入及び処理方法、配送業務における対応の流れ等に関する手引を作成し、メッセージャーもこれによって配送業務に当たっていた（しかし、メッセージャーが受託した配送業務それ自体が、Yのメッセージャー即配便としての配送業務であることに照らすと、上記の点は、受託業務の性質からの要請ともいえる。）

▲Yと契約を締結したメッセージャーは、所定の研修を受けるものとされているが、メッセージャー受託に係る配送業務それ自体が、Yのメッセージャー即配便事業としての配送業務であることに照らすと、上記認定の内容の研修を行うことは業務の性質上当然に必要とされる。

▲配送業務を終えたメッセージャーは、次の配送指示を受けるまで待機場所での待機をYの配車係から指示されていた（しかし、即時性を尊ぶYの配送業務の性質上、Yの配車係がメッセージャーの所在を把握し、次の委託に備え、特定の場所における待機方を求めたとしても、その受託業務の性質・内容に照らし必要なことである。）

▲契約上、荷送人より荷物を受取後、直ちに出發し、最も合理的な順路で走行することとされていた（しかし、即時性を尊ぶYの配送業務の性質によるものである。）

▲携帯電話機の保持を義務付けられ、メール通信により、配車係に対して配送業務に関する報告をすることとされていた（しかし、受託業務の性質に反するものではない。）。

▲稼働時間終了後、顧客からの問い合わせ対応等のため、稼働用携帯電話機の電源を切らないよう求めていたといえる（しかし、受託業務自体がYのメッセージャー即配便事業としての配送業務であることに照らし、顧客対応の一つとして求められた措置とみることができる）

（29_ソクハイ（契約更新拒絶）事件・否定）

2. 指揮監督の有無④

<労働者性否定事例（続き）>

▲XはYに業務報告のメールを送信していた（しかし、それは予定の連絡ないし事後報告の域を出ないものであるため、これをもって、業務内容について指揮命令が及んでいたと評価することはできない。）

（33_末棟工務店事件・否定）

▲個別契約を締結した公演については、提示されたスケジュールに従って、公演本番・種々の稽古に参加することが義務づけられていた（しかし、オペラ公演は多人数の演奏・歌唱・演舞等により構築される集団的舞台芸術であり、オペラの合唱団パートとしてその一翼を担うという、契約メンバーの業務の特性から必然的に生じるものであって、そのような集団性から生じる指揮監督関係をもって直ちに、労働者性の判断指標となる労務提供における指揮監督と同視することはできない）

▲契約メンバーは、個別契約を締結した公演については、Yから提示された確定スケジュールに従って、公演本番のみならず、種々の稽古に参加することが義務づけられ、その場所も新国立劇場内の舞台やリハーサル室という所定の場所であり、また、公演や稽古では、指揮者や音楽監督の指示に従って業務を遂行することになる。

しかし、これはYが主張するように、そもそもオペラ公演というものが多人数の演奏・歌唱・演舞等により構築される集団的舞台芸術であり、オペラの合唱団パートとしてその一翼を担うという、契約メンバーの業務の特性から必然的に生じるものであって、そのような集団性から生じる指揮監督関係をもって直ちに、労働者性の判断指標となる労務提供における指揮監督と同視することはできない。

（41_新国立劇場運営財団事件・否定）

▲Y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…。

（47_横浜南労基署長(旭紙業)事件・否定）

2. 指揮監督の有無⑤

<労働者性否定事例（続き）>

・Yは、Xに対し、Y大学における講義の実施という業務の性質上当然に確定されることになる授業日程及び場所、講義内容の大綱を指示する以業務の遂行に関し特段の指揮命令を行っていたとはいいい難く、むしろ、本件各講義（Xが担当する授業）の具体的な授業内容等の策定はXの合理的な裁量に委ねられており、Xに対する時間的・場所的な拘束の程度もY大学の他の専任講師等に比べ相当に緩やかなものであったといえる。

（02_国立大学法人東京芸術大学事件・否定）

・弁護士業務の性質上、裁量の幅が広いからといって、直ちに業務に係る明確な指示がないとして指揮監督がないということになるものではない。

（06_弁護士法人甲野法律事務所事件・否定）

3. 拘束性の有無①

<労働者性肯定事例>

○契約ライダーであるXは、本件会社の走行テスト業務に従事する期間中、本件会社により開発テストが実施される〇〇テストセンターにおいて、所定の時刻に集合の上、予定表に定められた時間帯に指定されたコースを走行して、テスト走行業務に従事することとされていたものであり、本件会社による一定の時間的・場所的な管理・拘束の下にあったことは明らかといえる。この点、Yは、Xが本件会社から指定された日時・場所において、本件契約に係る走行業務を遂行する義務があったのは、本件契約に係る委託業務の性質に由来するものであり、また、本件契約や個々の業務を受託したことに基づいてXが当然に負うべきものであったから、これをもって指揮監督関係を推認させる拘束性があったとは認められない旨主張する。しかし、（ア）Xのテスト走行業務は、午前9時から午後4時30分又は午後5時までの間、〇〇テストセンターにおいて行うこととされており、その具体的な開始時刻や終了時刻は、本件会社が一方的に決定してテストライダーに告知しており、その決定に契約ライダーが関与することはなかったこと、（イ）社員ライダーのみならず、契約ライダーにおいても、全体としてのテスト走行の開始時刻から終了時刻までの間は、自身に割り振られた走行時間帯以外においても、その場を離れることは許されていなかったこと、（ウ）契約ライダーにおいても、テスト走行の開始前に、所定の時刻までに集合することが求められ、朝礼や終礼への参加が義務付けられていたことなどに照らすと、Yの上記主張をもって、上記判断が左右されるものとはいえない。（14_国・津山労基署長〔住友ゴム工業〕事件・肯定）

○Xは、本件映画の撮影に従事することにより丙山の作成した予定表に従って集団で行動し、就労場所もロケ及びロケハンの現場と指定されていたものであって、時間的・場所的拘束性が高いものであったといえることは原判決の説示のとおりである。

もっとも、この点に関し、原判決は、このような拘束は映画製作の性質ないし特殊性による面が大きく、「使用者」の指揮命令の必要からされているものではない旨説示し（同頁）、Yも同旨の主張をする。

しかし、このような拘束について映画製作の性質ないし特殊性のみを強調することは相当ではなく、かかる時間的・場所的拘束も映画を製作しようとする使用者の業務上の必要性からなされるものとみるべきであることは前記のとおりである。（44_新宿労基署長（映画撮影技師）事件・肯定）

・Yは、Xが、Yの加工機械を使用して金属資材を加工するという作業の性質上及び安全確保の必要上、勤務場所及び勤務時間が制約されたにすぎないと主張するが、むしろXは、前記認定のとおり、Yの組織に組み込まれて、加工部門のチーフ的な立場で、他の従業員と一体として仕事を分担して業務遂行を行っていたものであると認められ、上記Yの主張は採用できない。（37_国・西脇労基署長（加西市シルバー人材センター）事件・肯定）

3. 拘束性の有無②

＜労働者性否定事例＞

▲Xらが出社として届け出ていた日に遅刻・欠勤等した場合には、「値引平日」などの名目で一定額の控除がなされていた（しかし、ある日に出社するか否か自体をXらが自由に決定することができていたところ、そのようにして決定された出社予定日に突如としてドライバーが遅刻あるいは欠勤した場合には、Yが想定していた勤務態勢を確保することができなくなるのであるから、それに対する違約金を課すことを契約内容とすることはあり得る事態である。そうすると、出社予定としていた日に突如として欠勤した場合に、支払われる月単位の報酬から一定額が控除されることになっていたとしても、そのことをもって、労働時間の拘束性があったということの証左であると評価することはできない。）

（08_日本代行事件・否定）

▲営業場所やその営業時間が指定されていた（しかし、これは業務の遂行を指揮監督する必要によるものではなく、フランチャイズ契約の内容によるものにすぎない。）

▲各店舗に常に注意を払い、問題が生じた際に対応しなければならなかった（しかし、これは各店舗の経営者である以上当然のことであり、労働者性を根拠付ける事情ということとはできない。）

（19_セブンイレブン・ジャパン（共同加盟店主）事件・否定）

▲工事の現場が定まっていた（しかし、業務の性格上当然のことであるから、この事情をもって、直ちに指揮監督関係の存在を肯定する要素とはいえない。）

（23_国・川越労基署長（C工務店）事件・否定）

▲Yが営業所長から報告を受け、メッセンジャーの稼働状況を管理していた（しかし、事業者が、請負又は業務委託した事業に関して、当該事業を実際に担う請負人又は受託者の業務状況を把握しておく必要性は、請負又は業務委託した場合においても一般的に認めることができるものである。）

▲労務供給の履行内容について、手引や業務連絡等により業務内容が定型化されていたほか、メッセンジャーは、Yの会社名が大きく表示された書類バッグと名札が貸与されてその業務に当たるものとされていたり、独自の商号等により顧客対応をすることは予定されていなかった（しかし、これらは、受託業務がYの配送業務であることの結果ともみることができる。）

（29_ソクハイ（契約更新拒絶）事件・否定）

3. 拘束性の有無③

<労働者性否定事例（続き）>

▲契約メンバーは、個別契約を締結した公演については、Yから提示された確定スケジュールに従って、公演本番のみならず、種々の稽古に参加することが義務づけられ、その場所も新国立劇場内の舞台やリハーサル室という所定の場所であり、また、公演や稽古では、指揮者や音楽監督の指示に従って業務を遂行することになる。

公演、稽古における場所的・時間的拘束性も、同様に、オペラという舞台芸術の集団性から必然的に生じることがらであって、このことから直ちに指揮監督下の労務提供であることの根拠とすることはできない。

▲個別契約を締結した公演については、その場所も定められており、公演や稽古では、指揮者や音楽監督の指示に従って業務を遂行することになっていた（しかし、オペラという舞台芸術の集団性から必然的に生じることがらであって、このことから直ちに指揮監督下の労務提供であることの根拠とすることはできない。）

（41_新国立劇場運営財団事件・否定）

・Xは、朝礼の直前に出勤したメンバーが理事から強く注意を受けることがあったと主張するが、これを裏付ける証拠はないし、仮にそのような事実があったとしても、そのような時間に出勤した場合には、荷物の積み込みが終わらず出発が遅れ、ひいては配達先の顧客にも迷惑がかかるのであるから、XがYから受託し、メンバーが受諾した業務の性質上、当然の指摘であると考えられ、これをもって出退勤の自由がなかったということとはできない。

（18_企業組合ワーカーズ・コレクティブ轍・東村山事件・否定）

4. 代替性の有無

＜労働者性否定事例＞

▲代替者がYと契約を締結しているほかのドライバーに限られていた（しかし、運転代行業務という業務の性質上、運転免許を有していることが当然の前提となるから、Yとしては、ドライバーが有効な運転免許を有していることを定期的に確認することが必要となる。また、運転代行業務という業務の性質上、業務に使用する車両に車両保険を付しておく必要があり、保険会社との契約内容によっては、運転者の範囲に制限が付されることがあるから、Yとしては、同保険の内容に適合する状態としておく必要がある。そのため、代替者の範囲に制限があったとしても、そのことをもって、直ちにXらがYの指揮監督下にあったことの証左であるということとはできない。）

（08_日本代行事件・否定）

▲メッセンジャーは、契約上、配送業務を再委託することが禁止されているが、メッセンジャー即配便が荷物の即時配送を標榜している配送業務であり、かつまた、Yからの受託業務として一定水準以上の配送水準を確保することが求められていたことからすれば、研修や手引等による知見を蓄積していない第三者に対し、再委託することが禁止されていたからといって、直ちに使用従属性を肯認すべきことになるものではない。

（29_ソクハイ(契約更新拒絶)事件・否定）

▲契約メンバーの業務提供に代替性がないことは出演基本契約にも明記されている。しかし、これはメンバーが「芸術家（歌手）として演奏（芸術表現）をするという業務内容の特性から当然に生じるものであり、これをもって契約メンバーの労働者性を示す指標とみることはできない。

（41_新国立劇場運営財団事件・否定）

5. 報酬の労務対償性

- ・該当無し

6. 事業者性の有無

<労働者性肯定事例>

△Xが防具類を自ら準備していた（しかし、契約ライダーは、バイク走行の技量を有する者が選定されている以上、普段からバイクを運転する際に装着する防具類も自分の身体に合ったものを所持しており、Yにおいて準備する必要性はそもそも乏しい上、テストライダー自身の生命・身体の安全を確保する上でも、使い慣れた防具類を利用することが適切と考えられるから、防具類を自ら準備していた点が、特に事業者性を示すものとはいえない。）

（14_国・津山労基署長〔住友ゴム工業〕事件・肯定）

<労働者性否定事例>

▲制服や手袋等をYが貸与し、業務に必要なトラック等の器具やガソリン代等の経費をYが負担していた（しかし、Yがコスト低減等のメリットのある企業組合形態を採用したことの当然の帰結であり、顧客に荷物を配達する業務の関係上、制服や手袋を統一する必要性を否定できないから、これらの点も使用従属関係を肯定する事情として積極的に評価すべきであるとはいえない）

（18_企業組合ワーカーズ・コレクティブ轍・東村山事件・否定）

▲X独自の商号を用いることはなかった（しかし、受託業務の性質による帰結ともいい得る。）

（29_ソクハイ(契約更新拒絶)事件・否定）