

横浜南労基署長（旭紙業）事件（最判平8.11.28）

○事案の概要

自己の所有するトラックを持ち込んで特定の会社の製品の運送業務に従事していた運転手（傭車運転手）である原告が、作業中に傷害を負う事故を起こしたため、労働基準監督署に療養補償給付等の支給を請求したところ、労災保険法上の労働者には該当しないとして不支給処分を受けたため、その処分の取消しを求めた事案。

<最高裁（最判平8.11.28）労働者性否定>

（要素の重みづけに関連する部分）

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、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、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Y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Yの製品の運送業務に携わっており、Yの運送系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就業時刻は、右運送系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一割五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。

→「専属的にYの製品の運送業務に携わっており、Yの運送系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就業時刻は、右運送系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一割五分低い額とされていた」ことなどの事情にかかわらず、労働者性を否定している

（「業務の性質」を業種、職種単位で評価している部分）

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、……。

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

横浜南労基署長（旭紙業）事件（最判平8.11.28）

<控訴審（東京高判平6.11.24）労働者性否定>

（判断枠組みに関連する部分）

ところで、労基法九条は、同法における労働者とは、職業の種類を問わず、同法八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、この規定と同法一条の賃金及び同法一〇条の使用者の定義規定とを合せ考えると、【判示事項一】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。

（要素の重みづけに関連する部分）

以上を総合して考えると、車持ち込み運転手は、Yの企業組織に組み込まれ、Yから一定の指示を受け、場所的・時間的にもある程度拘束があり、報酬も、業務の履行に対し払われ、毎月さほど大きな差のない額が支払われていたことなどから、労働者としての側面を有するといえるが、他面、車持ち込み運転手に対するYの指示等は一般の従業員に対する指揮監督に較べて範囲は狭く、内容的にも弱いものとみられるし、場所的・時間的拘束も一般の従業員よりは弱く、また報酬も出来高払いであって、これに、業務用器材を所有して業務の遂行につき危険を負担し、自らも、従業員ではないとの認識をするなどといった、いわゆる専属的下請業者に近いとみられる側面があることも否定できないのであって、労基法上の典型的な労働者と異なることは明らかである。

→「Yから一定の指示を受け」ていたこと、「場所的・時間的にもある程度拘束」があったこと、「報酬も、業務の履行に対し払われ、毎月さほど大きな差のない額が支払われていたこと」などから、労働者としての側面を有するといえるとしながらも、「場所的・時間的拘束も一般の従業員よりは弱」いこと、「報酬も出来高払いであ」ること、「業務用器材を所有して業務の遂行につき危険を負担し」ていること等を理由に労働者性を否定している

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

横浜南労基署長（旭紙業）事件（最判平8.11.28）

<第一審（横浜地判平5.6.17）労働者性肯定>

（判断枠組みに関連する部分）

二 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、同法が労基法第八章「災害補償」に定める各規定の使用者の労災補償義務にかかわる使用者全額負担の責任保険として制定されたものであることにかんがみると、労災保険法上の「労働者」は労基法上の「労働者」と同一のものと解するのが相当である。そして、労基法九条は、同法上の「労働者」とは、職業の種類を問わず、同法八条所定の「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」をいうと規定しているが、これは要するに使用者との使用従属関係の下に労務を提供し、その対価として使用者から賃金の支払を受ける者をいうものであり、その使用従属関係の有無は、雇用、請負といった形式のいかにかかわらず、使用者とされる者と労働者とされる者との間における業務遂行上の指揮監督関係の存否・内容、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、業務用機材の負担関係、使用者の服務規律の適用の有無、報酬の性格、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、その実態が使用従属関係の下における労務の提供と評価するにふさわしいものであるか否かによって判断すべきものである。

（要素の重みづけに関連する部分）

こうしたYとXとの間における業務遂行上の指揮監督関係、時間的及び場所的拘束性の程度、労務提供の代替性や業務用機材の負担の実情、報酬の性格等を総合的に考慮すると、YのXに対する業務遂行に関する指示や時間的場所的拘束は、請負契約に基づく発注者の請負人に対する指図やその契約の性質から生ずる拘束の範疇を超えるものであって、これらの事情の下で行われるXの業務の実態は、Yの使用従属関係の下における労務の提供と評価すべきものであり、その報酬は労務の対価の要素を多分に含むものであるから、労災保険法を適用するについては、Xを同法にいう労働者と認めるのが相当である。

→「YのXに対する業務遂行に関する指示や時間的場所的拘束は、請負契約に基づく発注者の請負人に対する指図やその契約の性質から生ずる拘束の範疇を超えるものであって」あったこと、「Y以外の事業所と運送契約をしたり、第三者に運送業務を代替させることは不可能であった」こと、「報酬額が一般の運転手の賃金と比較して、労働者性を否定するほどに特に高額であると」いえないこと、「報酬は労務の対価の要素を多分に含むものである」ことを理由に労働者性を肯定している

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

関西医科大学研修医（未払賃金）事件（最判平17.6.3）

○事案の概要

大学付属病院の臨床研修医であった者が、労務の対価として最低賃金法所定の最低賃金額を下回る金額（の「奨学金」等）しか支払を受けなかったとして、その両親である原告らが、最低賃金額と実際に受給した金額の差額及びこれに対する遅延損害金の支払を請求した事案。

<最高裁（最判平17.6.3）労働者性肯定>

（判断枠組みに関連する部分）

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、教育的な側面を有しているが、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。そして、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免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。

（要素の重みづけに関連する部分）

これを本件についてみると、前記事実関係によれば、本件病院の耳鼻咽喉科における臨床研修のプログラムは、研修医が医療行為等に従事することを予定しており、Xは、本件病院の休診日等を除き、Yが定めた時間及び場所において、指導医の指示に従って、Yが本件病院の患者に対して提供する医療行為等に従事していたというのであり、これに加えて、Yは、Xに対して奨学金等として金員を支払い、これらの金員につき給与等に当たるものとして源泉徴収まで行っていたというのである。

そうすると、Xは、Yの指揮監督の下で労務の提供をしたものとして労働基準法9条所定の労働者に当たり、最低賃金法2条所定の労働者に当たるというべきであるから、Yは、同法5条2項により、Xに対し、最低賃金と同額の賃金を支払うべき義務を負っていたものというべきである。

→「Yが定めた時間及び場所において、指導医の指示に従って、Yが本件病院の患者に対して提供する医療行為等に従事していた」という事情、「Yは、Xに対して奨学金等として金員を支払い、これらの金員につき給与等に当たるものとして源泉徴収まで行っていた」という事情を理由に労働者性を肯定している

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

関西医科大学研修医（未払賃金）事件（最判平17.6.3）

＜第一審（大阪地堺支判平13.8.29）労働者性肯定＞

（判断枠組みに関連する部分）

そもそも、最低賃金法における「労働者」とは、労働基準法九条にいう「労働者」と同義であるところ（最低賃金法二条一号）、労働基準法九条において、「労働者」とは、「職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者」である旨規定されている。

そして、「使用される者」とは、他人の指揮命令ないし具体的指示のもとに労務を供給する関係にある者をいうと解されるが、具体的に「使用される者」に該当するか否かは、（イ）仕事の依頼、業務従事への指示等に関する諾否の自由の有無、（ロ）業務遂行上の指揮監督の有無、（ハ）場所的・時間的拘束性の有無、（ニ）労務提供の代替性の有無、

（ホ）業務用器具の負担関係、（ヘ）報酬が労働自体の対償的性格を有するか否か、（ト）専属性の程度－他の業務への従事が制度上若しくは事実上制約されているか、（チ）報酬につき給与所得として源泉徴収を行っているか等を総合的に考慮して判断されるべきである。

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

藤沢労基署長（大工負傷）事件（最判平19.6.28）

○事案の概要

工事業者と請負契約を締結して内装工事に従事していた大工である原告が、マンションの内装工事に従事中負傷したため、労働基準監督署に療養補償等の支給を請求したところ、労災保険法上の労働者には該当しないとして不支給処分を受けたため、その処分の取消しを求めた事案。

＜最高裁（最判平19.6.28）労働者性否定＞

（「業務の性質」を業種、職種単位で評価している部分）

（2）Xは、Yからの求めに応じて上記工事に従事していたものであるが、仕事の内容について、仕上りの画一性、均質性が求められることから、Yから寸法、仕様等につきある程度細かな指示を受けていたものの、具体的な工法や作業手順の指定を受けることはなく、自分の判断で工法や作業手順を選択することができた。

（3）Xは、作業の安全確保や近隣住民に対する騒音、振動等への配慮から所定の作業時間に従って作業することを求められていたものの、事前にYの現場監督に連絡すれば、工期に遅れない限り、仕事を休んだり、所定の時刻より後に作業を開始したり所定の時刻前に作業を切り上げたりすることも自由であった。

（要素の重みづけに関連する部分）

2 以上によれば、Xは、前記工事に従事するに当たり、T1工務店はもとより、Y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、YからX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、労務の提供の対価として支払われたものとみることは困難であり、Xの自己使用の道具の持込み使用状況、Yに対する専属性の程度等に照らしても、Xは労働基準法上の労働者に該当せず、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。

Xが職長の業務を行い、職長手当の支払を別途受けることとされていたことその他所論の指摘する事実を考慮しても、上記の判断が左右されるものではない。

→「Xが職長の業務を行い、職長手当の支払を別途受けることとされていたこと」については、労働者性の判断を左右しないと判断している

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

藤沢労基署長(大工負傷)事件（最判平19.6.28）

<控訴審（東京高判平17.1.25）労働者性否定>

（判断枠組みに関連する部分）

当裁判所も、労災保険法にいう労働者は、労働基準法に定める労働者と同義であり、同法9条が「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。」と定義していることからすると、控訴人が労災保険法にいう労働者に該当するか否かの基本的な判断基準は、「使用従属関係の存在」と「労務提供に対する賃金の支払関係の存在」の有無であると解するものであるが、本件に関しては、仕事の依頼・業務従事に対する諾否の自由の有無、業務遂行上の指揮監督関係の有無・程度、勤務時間・勤務場所の拘束性の有無、服務規律の適用の有無、労務提供の代替性の有無、業務用の機械・器具の提供の有無・程度、報酬の性格・額、事業者性の有無、専属性の程度等の判断要素に照らし、控訴人については、労災保険法にいう労働者には該当しないと判断する。

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

藤沢労基署長（大工負傷）事件（最判平19.6.28）

<第一審（横浜地判平16.3.31）労働者性否定>

（判断枠組みに関連する部分）

（2）ところで、証拠（〈証拠略〉）及び弁論の全趣旨によれば、労働大臣の私的諮問機関である労働基準法研究会は、昭和60年12月19日付けで、労働大臣に対し、「労働基準法の「労働者」の判断基準について」と題する報告を行い、労働者性の判断基準について、「1 「使用従属性」に関する判断基準」及び「2 「労働者性」の判断を補強する要素」に大別し、前者について、「（1）「指揮監督下の労働」に関する判断基準」及び「（2）報酬の労務対償性に関する判断基準」の2項目を立てた上、上記（1）について、「イ 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無」、「ロ 業務遂行上の指揮監督の有無（イ）業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無、（ロ）その他」、「ハ 拘束性の有無」及び「ニ 代替性の有無 —指揮監督関係の判断を補強する要素—」という考慮要素を掲げ、上記2について、「（1）事業者性の有無」、「（2）専属性の程度」及び「（3）その他」の3項目を立てた上、上記2（1）について「イ 機械、器具の負担関係」、「ロ 報酬の額」及び「ハ その他」という考慮要素を掲げて検討するものとし、さらに、上記研究会の労働契約等法制部会労働者性検討専門部会は、平成8年3月、特に労働者性の判断について問題となることが多い建設業手間請け（工事の種類、坪単価、工事面積等により総労働量及び総報酬の予定額が決められ、労務提供者に対して、労務提供の対価として、労務提供の実績に応じた割合で報酬を支払うという建設業における労務提供方式）従事者について、労働者に該当するか否かの判断基準を、上記昭和60年12月19日付け報告の枠組みに沿って、具体例を挙げながら検討した報告書を発表していることが認められる。

これら2つの報告書の判断枠組みは合理性を有するものと考えられ、本件における労働者性判断に当たっては、これらの報告書の判断枠組みを基本にしながら、諸般の事情を総合して検討するべきものと考えられる。

→判断枠組みについて、昭和60年報告の判断枠組みに合理性があると述べている

（要素の重みづけに関連する部分）

カ 以上の諸事情によれば、XはYから指揮監督を受けておらず、労働者性を認めることはできないというべきであり、事業者性を否定する要素もなく、専属性が高いということもできず、その他上記認定を覆すに足る事情は認められない。

→使用従属性が認められないことから、労働者性が否定されたとした上で、事業者性の有無、専属性の程度等判断を覆す事情は認められないと判断している

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

新宿労基署長（映画撮影技師）事件（東京高判平14.7.11）

○事案の概要

映画撮影技師（カメラマン）であった者が、映画撮影に従事中、宿泊していた旅館で脳梗塞を発症して死亡したことについて、その子である原告が、労働基準監督署に遺族補償給付等の支給を請求したところ、労災保険法上の労働者には該当しないとして不支給処分を受けたため、その処分の取消しを求めた事案。

<控訴審（東京高判平14.7.11）労働者性肯定>

（判断枠組みに関連する部分）

労災保険法の保険給付の対象となる労働者の意義については、同法にこれを定義した規定はないが、同法が労基法第八章「災害補償」に定める各規定の使用上の労災補償義務を補填する制度として制定されたものであることにかんがみると、労災保険法上の「労働者」は、労基法上の「労働者」と同一のものであると解するのが相当である。そして、労基法九条は、「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う。」と規定しており、その意とするところは、使用者との使用従属関係の下に労務を提供し、その対価として使用者から賃金の支払を受ける者をいうと解されるから、「労働者」に当たるか否かは、雇用、請負等の法形式にかかわらず、その実態が使用従属関係の下における労務の提供と評価するにふさわしいものであるかどうかによって判断すべきものであり、以上の点は原判決も説示するところである。

そして、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のが相当である。

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

新宿労基署長（映画撮影技師）事件（東京高判平14.7.11）

<控訴審（東京高判平14.7.11）労働者性肯定>

（業務の性質や特殊性を重視せずに判断している部分）

また、Yは、最高裁平成八年一一月二八日判決を援用して、丁原監督の指示は、「注文者」が行う程度の指示であり、「使用者」からの具体的な指揮命令であったとはいえない旨主張する。しかし、丁原監督の指示が、具体的な指揮命令という形をとっていなかったとしても、それはXが丁原監督の意図を理解してこれに沿うように撮影したために指揮命令が顕在化しなかっただけであって、監督の指揮命令としての性質を有することを否定するものではない。Yの援用する最高裁判決は本件とは事案を異にし、本件には適切でない。

さらに、Yは、①監督と撮影技師は、それぞれが独立してYとの間に映画の製作あるいは撮影一本につきいくらかという一本契約（請負類似の契約）を締結し、監督はプロデューサーの意を受けて映画製作作業全体を統括するのであって、撮影技師に対しては、直接の契約関係に基づいて指示をするのではなく、映画製作における監督と撮影技師という立場関係から指示があるにすぎず、労働契約に基づいて指揮監督するという関係にはない、②最終的にどの映像を使用して完成映画とするかという点についても、編集作業に関する責任が監督及びプロデューサーにあるということからの当然の帰結であって、撮影に関する指揮命令関係とは何ら関係がない、③少なくとも、本件において、Xの撮影技術の高さ、経験の豊富さから、Xは丁原監督と同格として扱われ、撮影業務に従事していた旨主張する。

しかし、これらについては、いずれもYの主張と同旨の原判決の認定（七三頁二行目から九行目まで）を改めるべきであることは前記のとおりであり、映画撮影においては、撮影技師は、あくまでも監督の下で技術性、裁量性を発揮すべきものと認められ、指揮命令関係の観点からみて、本件における丁原監督とXが同格として扱われていたということはできないから、Yの上記主張も採用することができない。

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

新宿労基署長（映画撮影技師）事件（東京高判平14.7.11）

＜控訴審（東京高判平14.7.11）労働者性肯定＞

（「業務の性質」や特殊性を重視せずに判断している部分（続き））

原判決の認定事実によれば、Xには、本件映画の撮影を引き受けるかどうか、いい換えれば同撮影に関する本件契約を締結するかどうかの自由があったことは明らかであるが、いったん、契約を締結した以上、Xは、製作進行係（兼務助監督）丙山がプロデューサーである戊田社長の指示の下に作成した予定表に従って行動しなければならなくなり（原判決六九ないし七〇頁）、また、前判示のとおり、撮影技師として本件映画についての丁原監督のイメージを把握してこれを映像に具象化すべき立場にあったから、本件映画の撮影に関し、Xが具体的な個々の仕事についてこれを拒否する自由は制約されていたといえることができる。

この点に関し、原判決は、Xの、個別的な仕事の依頼に対する諾否の自由の制約は、主として映画製作の特殊性によって生ずるものであり、「使用者」の指揮命令を理由とするものではない旨説示し（同八〇ないし八一頁）、Yもほぼ同旨の主張をする。

しかし、もともと使用者の指揮命令は、業務の性質や特殊性を含む業務の内容による必要性を通じて実現されることの方が多いためであって、個別的な仕事の依頼に対する諾否の自由の有無というYが主張する類の制約も多く業務に共通するものであり、映画製作のみに固有のものではない。

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するとおりである（原判決八六頁）。

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られることは前記のとおりである。

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

新宿労基署長（映画撮影技師）事件（東京高判平14.7.11）

<控訴審（東京高判平14.7.11）労働者性肯定>

（要素の重みづけに関連する部分）

Xの本件映画撮影業務については、XのYへの専属性は低く、Yの就業規則等の服務規律が適用されていないこと、Xの本件報酬が所得申告上事業所得として申告され、Yも事業報酬である芸能人報酬として源泉徴収を行っていること等使用従属関係を疑わせる事情もあるが、他方、映画製作は監督の指揮監督の下に行われるものであり、撮影技師は監督の指示に従う義務があること、本件映画の製作においても同様であり、高度な技術と芸術性を評価されていたXといえどもその例外ではなかったこと、また、報酬も労務提供期間を基準にして算定して支払われていること、個々の仕事についての諾否の自由が制約されていること、時間的・場所的拘束性が高いこと、労務提供の代替性がないこと、撮影機材はほとんどがYのものであること、YがXの本件報酬を労災保険料の算定基礎としていること等を総合して考えれば、Xは、使用者との使用従属関係の下に労務を提供していたものと認めるのが相当であり、したがって、労基法九条にいう「労働者」に当たり、労災保険法の「労働者」に該当するといふべきである。

→「Xへの専属性は低」いこと、「Yの就業規則等の服務規律が適用されていないこと」、「Xの本件報酬が所得申告上事業所得として申告され、Yも事業報酬である芸能人報酬として源泉徴収を行っていること」などの事情があるものの、「撮影技師は監督の指示に従う義務があること」、「報酬も労務提供期間を基準にして算定して支払われていること」、「個々の仕事についての諾否の自由が制約されていること」、「時間的・場所的拘束性が高いこと」、「労務提供の代替性がないこと」、「撮影機材はほとんどがYのものであること」、「YがXの本件報酬を労災保険料の算定基礎としていること」等を理由に労働者性を肯定している

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

新宿労基署長（映画撮影技師）事件（東京高判平14.7.11）

<第一審（東京地判平13.1.25）労働者性否定>

（判断枠組みに関連する部分）

労災保険法の保険給付の対象となる労働者の意義については、同法にこれを定義した規定はないが、同法が労基法第八章「災害補償」に定める各規定の使用上の労災保証義務に関わる使用者全額負担の責任保険として制定されたものであることにかんがみると、労災保険法上の「労働者」は、労基法上の「労働者」と同一のものであると解するのが相当である。そして、労基法九条は、「労働者」とは、職業の種類を問わず、同法八条所定の「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」をいうと規定しているところ、これは要するに、使用者との使用従属関係の下に労務を提供し、その対価として使用者から賃金の支払を受ける者をいうと解されるから、「労働者」に当たるか否かは、雇用、請負といった法型式のいかんにかかわらず、その実態が使用従属関係の下における労務の提供と評価するにふさわしいものであるかどうかによって判断すべきものである。

もっとも、実際には種々様々な契約の形態があり、使用従属関係といってもその程度は一様ではないから、使用従属関係の有無は、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、業務遂行上の指揮監督関係の存否・内容、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、支払われる報酬の性格・額、業務用機材等機会・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されなければならない。

（「業務の性質」や特殊性を重視して判断している部分）

本件映画の撮影について、Xには、これを引き受けるかどうか、言い換えれば契約を締結するかどうかの自由があったことは明らかであるが、一度、契約を締結すると、Xは、製作進行係兼務助監督である丙山がプロデューサーである戊田社長の指示の下に作成した予定表に従って行動しなければならなくなり（前記一2、4（三））、また、撮影技師として本件映画についての丁原監督のイメージを把握してそれを映像に具象化する立場にあったのであるから（前記一4（五））、本件映画の撮影に関し、Xが具体的な個々の仕事についてこれを拒否する自由は制約されていたといえることができる。しかし、こうした制約は、主として映画製作の性質ないしは特殊性を理由とするもので、「使用者」の指揮命令を理由とするものとは言い難い。

Xが本件映画の撮影という仕事を引き受けた以上、本件映画の撮影では、撮影対象となる祭りの日程、寺院側の事情が最優先され、それにより撮影スケジュール、撮影場所は事実上決定されてしまうのであり、また、映画製作は、撮影、録音、演出等職能に応じて独立した専門的なスタッフが多数参加し、協力協働して行われること（前記一3）からすれば、本件映画の撮影に当たり、スタッフの一員であるXが他のスタッフとともに予定表に従って行動することは、ロケ及びロケハンの効率や便宜から考えた場合、映画撮影の仕事上必要なことといえることができる。

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

新宿労基署長（映画撮影技師）事件（東京高判平14.7.11）

<第一審（東京地判平13.1.25）労働者性否定>

（「業務の性質」や特殊性を重視して判断している部分（続き））

また、監督のイメージを映像に具象化することは撮影技師の本来の役割である。

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るものであるから、時間的・場所的拘束性は高いものであることができる。

しかし、右の拘束も前記（へ）で述べたとおり、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そのような拘束がされているとは直ちに言い難い。

（要素の重みづけに関連する部分）

Xの本件映画撮影業務については、個々の仕事についての諾否の自由が制約されていること、時間的・場所的拘束性が高いこと、撮影機材はYのものであること、YがXの本件酬を労災保険料の算定基礎としていることといった労働者性を窺わせる事情はあるが、これらのうち、個々の仕事の諾否の自由の制約や、時間的・場所的拘束性の高さは、使用従属関係の微表とみるよりは映画の製作・撮影という仕事の性質ないし特殊性に伴う当然の制約であって、Xの撮影業務遂行上、同人には相当程度の裁量があり、使用者による指揮監督があったとは認め難いこと、Xの本件報酬は仕事の請負に対する報酬とみられるし、所得申告上も事業所得として申告され、Yも事業報酬である芸能人報酬として源泉徴収を行っていること、XのYへの専属性は低く、Yの就業規則も適用されていないこと等を総合して考えれば、Xは自己の危険と計算で本件映画の撮影業務に従事していたものと認めるのが相当であり、使用者との使用従属関係の下に労務を提供していたとはいえないから、労基法九条にいう「労働者」に当たらないといわざるを得ない。

→「個々の仕事についての諾否の自由が制約されていること」、「時間的・場所的拘束性が高いこと」については業務の性質上当然の制約として指揮監督とは認めがたいとしたうえで、「撮影機材はYのものであること」、「YがXの本件酬を労災保険料の算定基礎としていること」などの事情にかかわらず、労働者性を否定している

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

アサヒ急配（運送委託契約解除）事件（大阪地判平18.10.12）

○事案の概要

運送委託契約により、車両での荷物の運送・集配、引越業務等に従事していた原告らが、解雇されたとして、労働契約上の地位確認と契約終了通告以降の賃金の支払等を請求した事案。

＜労働者性肯定＞

（「業務の性質」を業種、職種単位で評価している部分）

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。

（報酬の一方的決定を「事業者性の有無」で評価している部分）

報酬額及びその算定方法は、Yが決定して委託契約者に示しており、委託契約者は、これらについて、Yと交渉することはなかった。

（判断枠組みに関連する部分）

…… Xらは、Yの指揮監督下で労務を提供し、その対償として賃金の支払を受けていたものと認めるのが相当であり、YとXらは使用従属関係にあったと認められる。

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

新国立劇場運営財団事件（東京高判平19.5.16）

○事案の概要

被告との間で期間を1年とする出演基本契約を締結・更新し、合唱団のメンバーとして被告の主宰するオペラ公演等に出演していた原告が、次シーズンの出演基本契約を締結しないとの通知を受けたため、出演基本契約は労働契約であり、その更新拒絶は労働基準法18条の2（現労働契約法第16条）、労働組合法7条1号に違反し無効であると主張して、労働契約上の地位確認と契約期間満了後の賃金の支払を請求した事案。

<第一審（東京地判平18.3.30）労働者性否定>

（判断枠組みに関連する部分）

労基法上、労働者とは、……、この「労働者」とは、「使用者」との間の契約の形式を問わず、実質的に事業主の支配を受けてその規律の下に労務を提供し（指揮監督下の労働）、その対償として事業主から報酬を受ける者をいうと解すべきである。そして、指揮監督下の労働であるか否かの判断は、仕事の依頼や業務に従事すべき旨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、場所的・時間的拘束性の有無、代替性の有無等を、また労務対償性については報酬の性格を検討し、さらに、当該労務提供者の事業者性の有無、専属性の程度、その他の事情をも総合考慮して判断するのが相当である。

（「業務の性質」を業種、職種単位で評価している部分）

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（弁論の全趣旨）。

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。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。

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

新国立劇場運営財団事件（東京高判平19.5.16）

<第一審（東京地判平18.3.30）労働者性否定>

（「代替性の有無」の判断において、「業務の性質」の考えを用いている部分）

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（前記（2）ア（イ）のⅦ）。しかし、これはメンバーが一芸術家（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。

（要素の重みづけに関連する部分）

以上のとおり、出演基本契約を締結したY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とみることはできず、業務の代替性が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、Xが労働者であること、いいかえれば、XとYとの関係が労基法の適用される労働契約関係であることを認めることはできず、他にこれを認めるべき証拠はない。

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

株式会社MID事件（大阪地判25.10.25）

○事案の概要

保険代理業等を営む株式会社である被告との間で業務委託契約を締結し、保険契約勧誘の営業に従事していた原告が、当該契約の解約の意思表示を受けたところ、当該契約は労働契約に該当するため、無効な解雇であるとして、当該契約に基づき、未払の基本給等の支払を請求した事案。

＜労働者性肯定＞

（要素の重みづけに関連する部分）

①本件社員契約において、Xに対する報酬は完全歩合制となっており、所得税等の源泉徴収や社会保険・雇用保険への加入もされていなかったこと、②Xは、保険契約の勧誘業務に必要な物品（自動車、パソコン、携帯電話、チラシ等）を自らの費用で準備し、その使用に必要な費用も負担していたこと、③Yは、本件解約後、Xが保険契約を勧誘した保険契約者に係る保険代理店契約のうち、B生命との間の保険代理店契約をXの移籍先代理店に移管したことが認められ、上記各事実は、Xの使用従属性を弱める事情であるとはいえるものの、Xの使用従属性を直ちに否定するものとはまではいえない。

→「本件社員契約において、Xに対する報酬は完全歩合制となっており、所得税等の源泉徴収や社会保険・雇用保険への加入もされていなかったこと」、「Xは、保険契約の勧誘業務に必要な物品（自動車、パソコン、携帯電話、チラシ等）を自らの費用で準備し、その使用に必要な費用も負担していたこと」、「Yは、本件解約後、Xが保険契約を勧誘した保険契約者に係る保険代理店契約のうち、B生命との間の保険代理店契約をXの移籍先代理店に移管したこと」という事情は使用従属性を弱める事情であるとしつつも、①XがYからの指示を拒絶することはできなかったこと、②業務の遂行についてYの指揮監督を受けていたこと、③勤務時間及び勤務場所について管理されていたこと等を理由に労働者性を肯定している

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

ソクハイ（契約更新拒絶）事件（東京高判平26.5.21）

○事案の概要

バイシクルメッセンジャーとして稼働していた原告らが、業務委託契約を終了する旨の告知を受けたところ、被告との契約が労働契約に該当するため、上記契約を終了する旨の告知は無効な解雇であるとして、労働契約上の地位確認と契約終了告知以降の賃金の支払等を請求した事案。

＜第一審（東京地判平25.9.26）労働者性**否定**>

（判断枠組みに関連する部分）

労基法において、労働者は、「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。」と定められている（労基法九条）ところ、当該労務提供者がこれに当たるかどうかは、契約内容及び労務提供の実態等を総合考慮して、使用従属性があるといえるかどうかに着目するので、この点について、以下検討する。

（「業務の性質」を業種、職種単位または個々の事業の契約（サービス）内容によって評価している部分）

被告は、メッセン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、メッセンジャーもこれによって配送業務に当たっていたといえる。そして、メッセンジャー即配便に係る配送事業において、これと異なる形態での配送を行うことが予定されていたとは窺われず、むしろ、被告は、質の高い配送サービスを即時に提供することができるようにするため、メッセンジャーにつき統一的・画一的な稼働内容を想定していたことが窺われるところである。そうすると、配送経路について合理的経路を策定するほかはメッセンジャー各人の裁量・才覚によって配送業務の内容に相違を生じるとも解されず、配送業務それ自体のメッセンジャーの裁量性は大きくないともいえる。

しかしながら、メッセンジャーが受託した配送業務それ自体が、被告のメッセン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ところである。

被告と契約を締結したメッセンジャーは、所定の研修を受けるものとされているが、メッセンジャー受託に係る配送業務それ自体が、被告のメッセン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なところである。

配送業務を終えたメッセンジャーは、次の配送指示を受けるまで待機場所での待機を被告の配車係から指示されていたとはいえ、即時性を尊ぶ被告の配送業務の性質上、被告の配車係がメッセン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といえる。

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

ソクハイ（契約更新拒絶）事件（東京高判平26.5.21）

＜第一審（東京地判平25.9.26）労働者性否定＞

（「業務の性質」を業種、職種単位または個々の事業の契約（サービス）内容によって評価している部分（続き））

メッセンジャーは、契約上、荷送人より荷物を受取後、直ちに出発し、最も合理的な順路で走行することとされているが、これも即時性を尊ぶ被告の配送業務の性質によるものとみるのが相当である。

メッセンジャーは、携帯電話機の保持を義務付けられ、これによるメール通信により、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るが、この点が受託業務の性質に反するものでもない。

被告は、以上のような配送業務そのものの以外にも、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、これも、受託業務自体が被告のメッセン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でもある。

原告らは、被告がメッセンジャーの稼働状況について記録・管理していることを指摘するところ、確かに、上記認定事実を照らせば、被告が営業所長から稼働予定の報告を受け、これを管理していたといえるが、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も、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、原告から被告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ること、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ことは上記認定のとおりである。しかし、この点は、そもそも受託業務が被告の配送業務であることの結果ともみることができる

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

ソクハイ(契約更新拒絶)事件（東京高判平26.5.21）

<第一審（東京地判平25.9.26）労働者性否定>

（「代替性の有無」の判断において、「業務の性質」の考えを用いている部分）

メッセージャーは、契約上、配送業務を再委託することが禁止されているが、メッセー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、被告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。

（「事業者性の有無」の判断において、「業務の性質」の考えを用いている部分）

もともと、他方で、配送業務が定型化されていることに照らし、配送経路の選択といった点以外は、メッセージャーが、各人の裁量・才覚によって特段顕著な相違を生じさせ、利得する余地に乏しく、独自の商号を用いることもできないこと（ただし、以上の点は受託業務の性質による帰結ともいい得る。）

（報酬の一方的決定を「事業者性の有無」で評価している部分）

報酬等の定め方について個々のメッセージャーと被告との間で交渉が持たれた経過があるともいえないことも指摘することができる。

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

ソクハイ（契約更新拒絶）事件（東京高判平26.5.21）

<第一審（東京地判平25.9.26）労働者性否定>

（要素の重みづけに関連する部分）

以上によれば、本件業務委託契約書の規定内容は、被告の配送業務の請負に関する約定であると認められるところ、その使用従属性については、メッセージャーが稼働日・稼働時間を自ら決定することができ、配送依頼を拒否することも妨げられておらず、その自由度は比較的高いこと、被告がメッセージャーに対し、一定の指示をしていることは認められるが、これらは受託業務の性質によるところが大きく、使用従属関係を肯認する事情として積極的に評価すべきものがあるとはいえないこと、拘束性の程度も強いものとはいえないことを指摘することができ、これをたやすく肯認することはできない。そして、メッセージャーの報酬の労務対償性についても、労働契約関係に特有なほどにこれがあると認めることは困難である。もとより、メッセージャーの事業者性が高いとまで評価することができないことは上記説示のとおりであるが、さりとてメッセージャーの事業者性がないともいえず、また、専属性があるともいえず、むしろ、上記のとおり稼働時間を含めてメッセージャーが比較的自由にこれを決定し、労働力を処分できたと評価し得ることに照らせば、少なくとも本件契約②締結後の原告らメッセージャーについて、労基法上の労働者に該当すると評価することは相当ではないといふべきである

→使用従属性について、諾否の自由度が比較的高いこと、一定の指示はあるものの受託業務によるところが大きく、使用従属関係を肯認する事情として積極的に評価すべきものがあるとはいえないこと、拘束性の程度も強いとはいえないことから肯定することができないとした上で、報酬の労務対償性、事業者性、専属性等も考慮して、労働者性を否定している

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

NOVA事件（名古屋高判令2.10.23）

○事案の概要

語学スクールにおいて英会話講師として稼働していた原告らが、業務委託契約が実質上労働契約であり、年次有給休暇請求権の行使を違法に妨げた上、健康保険加入義務を懈怠したとして、不法行為責任に基づく損害賠償の支払等を請求した事案。

＜控訴審（名古屋高判令2.10.23）労働者性肯定＞

（業務の性質上具体的な指揮命令になじまない業務について、指揮監督の有無を判断した部分）

しかし、Yは、新規の講師に対して初回研修を受講させ、オブザベーション及びフィードバックを通じて、レッスンにおいてテキストを使用してマニュアルに沿った教授法を行うことを義務づけており（引用に係る原判決「事実及び理由」中の第3の1（4）ウエ、（5）ア（イ）。以下単に「原判決第3の1（4）」のようにいう。）、実際のレッスンにおいて具体的な会話内容をどのように導いていくかは、事柄の性質上個々の講師に任せられている部分があると推察されるものの、これは雇用講師であっても同様であると考えられるから、結局、Yは、雇用講師と同程度の業務遂行上の指揮監督を及ぼしていると認めるのが相当である。

→業務の性質上具体的な指揮命令になじまない業務であっても、指揮監督を受けていると判断している。

（「業務の性質」を業種、職種単位で評価している部分）

レッスンの時間帯及び校舎は、契約により定められているところ（原判決第3の1（2）ア）、校舎においてコマ毎に受講者にレッスンを行うという業務の性質上、個別の具体的なレッスンは当該校舎で定められた時間帯に行われる必要があるということが出来るが、委託講師は、特定の校舎で週34コマあるいは40コマを受け持ちとしてあらかじめ定め、その時間に予約があればレッスンを行わなければならないとされていたのであるから（原判決第2の2（3）、第3の1（4）イ）、この時間的、場所的拘束性が純然たる業務の性質のみから導かれるものとはいえず、指揮監督関係を肯定する方向に働く一事情ということができる。

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

NOVA事件（名古屋高判令2.10.23）

＜第一審（名古屋地判令元.9.24）労働者性肯定＞

（「業務の性質」を業種、職種単位で評価している部分）

レッスンの時間、レッスンを行う校舎は、予め契約によって決められており、その意味で勤務場所・時間の拘束が認められる。この点については、Yが指摘するように、業務の性質によるものとも解され得るが、レッスンがなくなった場合でも、その時間、当該校舎の販促業務や清掃業務等に従事しなければならなかったことも加味すると、やはり指揮監督関係を肯定する方向に働く一事情とみるのが相当である。

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

国立大学法人東京芸術大学事件（東京地判令4.3.28）

○事案の概要

大学の非常勤講師を務めていた原告が、被告との間で締結していた期間を1年間とする有期の委嘱契約が更新されなかったことにつき、労働契約法19条により従前と同一の労働条件で労働契約が更新されたとみなされるとして、労働契約上の地位確認と更新拒否後の賃金の支払を請求した事案。

＜労働者性否定＞

（判断枠組みに関連する部分）

…… Xが労契法2条1項の「労働者」に該当するか否かは、本件契約の内容、本件契約等に基づく労務提供の実態等に照らし、XがYの指揮監督下において労務を提供し、当該労務の提供への対価として賃金を得ていたといえるか否か（XとYとの間に使用従属関係が存在するといえるか否か）という観点から判断するのが相当である。

（「業務の性質」を業種、職種単位で評価している部分）

以上の諸事情を総合すると、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外に本件契約に係る委嘱業務の遂行に関し特段の指揮命令を行っていたとはいえず、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。

（「組織への組み入れ」「組織への組み込み」等の記載またはこれらの記載と類似すると考えられる事実に関して言及がなされている部分）

Xは、本件各講義の担当教官の一人ではあったものの、主たる業務は自身が担当する本件各講義の授業の実施にあり、業務時間も週4時間に限定され、委嘱料も時間給として設定されていたことに鑑みれば、本件各講義において予定されていた授業への出席以外の業務をYがXに指示することはもとより予定されていなかったものと解されるから、Xが、芸術の知識及び技能の教育研究というY大学の本来的な業務ないし事業の遂行に不可欠な労働力として組織上組み込まれていたとは解し難く、Xが本件契約を根拠として上記の業務以外の業務の遂行をYから強制されることも想定されていなかった

裁判例を事例単位で分析した資料（抜粋）

国立大学法人東京芸術大学事件（東京地判令4.3.28）

（要素の重みづけに関連する部分）

以上によれば、上記アの事情をXに有利に考慮しても、Xが本件契約に基づきYの指揮監督の下で労務を提供していたとまでは認め難いといわざるを得ないから、本件契約に関し、Xが労契法2条1項所定の「労働者」に該当するとは認められず、本件契約は労契法19条が適用される労働契約には該当しないものというべきである。

→各講義の共通テーマはYによって決定されて授業計画書にも記載され、予定された講義日程に従い、指定された内容の授業を行うことを指示されていたこと、講義の運営を主導していたD1講師の業務の補佐を指示されており、その一環として、他の外部講師が担当していた授業にもオブザーバーとして出席していたこと、という事情があるものの、「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外に本件契約に係る委嘱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いこと、「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」こと等を理由に労働者性を否定している