

平成27年雇第19～47号

主 文

再審査請求人らの本件各再審査請求をいずれも棄却する。

理 由

第1 再審査請求の趣旨及び経過

1 再審査請求の趣旨

再審査請求人29名（以下「請求人ら」といい、再審査請求人Aを「A請求人」、再審査請求人Bを「B請求人」という。）の再審査請求の趣旨は、公共職業安定所長（以下「安定所長」という。）が平成〇年〇月〇日付け、同年〇月〇日付け及び同年〇月〇日付けで請求人らに対してした、雇用保険の被保険者となったことの確認請求を却下する旨の処分を取り消すとの裁決を求めるといふものである。

2 経 過

- (1) 請求人らは、C市所在のD会社（以下「利害関係者」又は「会社」という。）が生命保険会社から受諾した生命保険の確認業務（以下「確認業務」という。）に従事していた。
- (2) 請求人らは、安定所長に対して雇用保険の被保険者となったことの確認請求を行ったが、安定所長は、平成〇年〇月〇日付け、同年〇月〇日付け及び同年〇月〇日付けで、請求人らの請求を却下する旨の処分をした。
- (3) 請求人らは、この処分を不服として、それぞれ雇用保険審査官（以下「審査官」という。）に審査請求をしたが、審査官は、平成〇年〇月〇日付けでこれらを棄却したので、請求人らは、更にこの決定を不服として、それぞれ再審査請求に及んだものである。

第2 再審査請求の理由

(略)

第3 原処分庁の意見

(略)

第4 争 点

本件の争点は、請求人らが雇用保険の被保険者と認められるか否かにある。

第5 審査資料

(略)

第6 事実の認定及び判断

1 当審査会的事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 労働者性の判断基準

ア 請求人らは、専門職スタッフであり、平成〇年〇月から平成〇年〇月までの間に、会社との間で最初の専門職スタッフ委任契約を締結し、以後契約の更新をして、確認業務に従事しているものであるところ、その委任契約の内容及び委任契約締結時における会社の説明内容は、引用に係る決定書理由3(1)イの(イ)及び(ウ)に記載のとおりであり、また、専門職スタッフ制度の概要及び専門職スタッフの就業実態・活動実態・活動状況の報告と把握等・専門職スタッフの報酬等は、同決定書理由3(1)のウ～キに記載のとおりである。

イ ところで、請求人らは、会社との委任契約に基づき確認業務に従事しているところ、雇用保険法(昭和49年法律第116号。以下「法」という。)第4条第1項に規定する「適用事業に雇用される労働者」に該当し、雇用保険の被保険者である旨主張する。

ウ 法第4条第1項所定の労働者というためには、事業主との間に雇用関係が存在することが必要であるが、行政実務上、民法第623条による雇用契約が締結されている場合にとどまらず、事業主の支配を受けて、その規律の下に労働を提供し、その提供した労働の対償として事業主から賃金、給料その他これらに準ずるものの支払を受けている関係をいうものと解すべきであるという取扱いをしている。

上記行政実務上の取扱いは、雇用関係の存在について、労務提供の従属性と報酬の労務対償性という観点から、総合的、実体的に法の保護を及ぼすべきか否かを判断する趣旨であると解され、当審査会としても妥当なものと判断する。

エ そこで、労働者性の判断基準としての上記労務提供の従属性については、

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、代替性の有無を検討し、また、上記報酬の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、専属性の程度等諸般の事情を総合考慮した上で、請求人らにつき、会社との間に雇用関係の実体があるか否かを検討することが相当であると解される。

(2) 労務提供の従属性

ア 仕事の依頼や業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

(ア) 会社が確認業務を依頼する際、請求人らが事前に受託するか否かを確認することなく、確認業務に必要な資料（以下「確認資料」という。）を郵送等で送付していることは、請求人らも利害関係者も認めているとおりである。

(イ) この点、利害関係者は、請求人らに確認業務の依頼を受諾できない個人的事情がある場合や請求人らが期限内の処理が困難であると判断する場合は、確認資料の事前送付を一時停止したり、確認資料の送付後であっても確認資料を返却する取扱いを認めており、案件の受諾拒否がされたことを理由に委任契約を解除したことはない旨主張する。

(ウ) これに対し、請求人らは、私的な旅行等を理由に確認資料の事前送付の一時停止ができることは認めるものの、会社から委託報酬保障額を減額されることを恐れ、特別な理由がない限り、仕事の依頼を拒むことはできないので、実質的な諾否の自由がないと主張する。

(エ) しかしながら、委託報酬保障額は、会社の都合で標準件数以下の依頼となった場合の差額保障である旨が専門職スタッフ規定に定められており、請求人らの個人的都合で標準件数以下となった場合に同保障額の適用がないことは明らかであることに照らせば、同保障額が支払われない場合があるとしても、それを根拠に請求人らに諾否の自由がないとはいえない。

(オ) 加えて、会社は、請求人らの受諾拒否のみを理由として委託報酬保障額を減額したことはなく、処理件数の一時的な停止や抑制の申出があったとしても、そのことを理由として委任契約を解除したこともないことが認められ、請求人らが会社と締結した委任契約書にも、それぞれ契約期間は1年又は3年である旨が明記されている。

(カ) 請求人らも、依頼を拒否したことを理由に「すぐに委託報酬保障額を見直したということはないかもしれない」と認めていることも併せて考慮すると、当審査会は請求人らには業務の依頼に対する諾否の自由があるものと判断する。

イ 業務遂行上の指揮監督の有無

(ア) 請求人らが会社から交付された業務の遂行方法や基準を定めた「確認の手引き」に基づいて確認業務に従事していること、成果物である確認報告書を提出する前に進捗状況の報告を求められること、個別の案件ごとに会社から業務連絡を受ける場合もまれにあること、研修の受講が義務付けられていることについては、請求人らも利害関係者も認めているとおりである。

(イ) この点、「確認の手引き」は、確認業務を行うに当たり、一定の医学的知識や保険知識を要するため、委任者である会社が確認業務の成果物である確認報告書の品質や提出期日の管理を行う観点から、受任者において委任の本旨に従って委任事務を処理するために充足すべき品質・内容・作成手順等を示した仕様書的な性格を有するものであると解される。したがって、「確認の手引き」は、委任者が通常行う程度を超えた業務遂行上の個別具体的な指導を行うために請求人らに交付されているものであるとはいえない。

(ウ) また、確認報告書を提出する前の進捗状況の報告については、委任者としての会社が、確認業務の成果物である確認報告書を一定期間内に完了させるために示した手順の一環であり、委任事務を処理する上での一般的な指示にすぎない。加えて、民法第645条により、受任者は、委任者の請求があればいつでも委任事務処理の状況を報告すべき義務があるので、進捗状況の報告を求められることをもって、業務遂行上の個別具体的な指導があるとはいえない。

(エ) そして、個別の案件ごとの業務連絡については、全案件について実施しているものではなく、確認業務の成果物である確認報告書の品質を保持する必要がある場合などにまれに行う程度の指示であると解されることから、これを根拠に業務遂行上の個別具体的な指導が常態として行われているとまではいえない。なお、会社とかなり頻繁に連絡を取っていた者も請求人

らの中にあることがわかるが、それは、受託件数が多いために、その請求人側から会社に対して事務処理の手順等の個別的な問合せや照会をするなどの必要があったためであって、会社側から積極的に個別具体的な指導をしていたものであるとは認められない。

(オ) さらに、研修については、年に 1、2 回、半日程度、全国 7 箇所のブロックに分かれて実施されていることが認められるが、当該研修は業務遂行上留意すべき点を共有するための勉強会という位置付けであり、不参加の場合も不利益な取扱いは受けないことから、これを根拠に業務遂行上の個別具体的な指導があるとはいえない。

(カ) このほか、請求人らは、確認交通費請求記録表を提出することが求められている等会社から個別具体的な指導があったことを主張するが、一件資料によっても、その主張事実を認めることはできない。

(キ) 以上によれば、請求人らは、自己の責任・管理の下で会社から受託した業務（確認報告書）の完成に向けて案件処理をしていたものと解され、会社から各案件につき個別具体的な指揮監督を受けていたと評価することはできない。

ウ 場所的・時間的拘束性の有無

(ア) 請求人らが、自宅を拠点として調査活動を行い、確認先に直行直帰しており、所定労働日や所定労働時間がないことは、請求人らも利害関係者も認めるとおりである。

(イ) この点、請求人らは、確認業務に従事する業務職員に事業場外労働に関するみなし労働時間制が適用されていることから、請求人らに所定労働日や所定労働時間の定めがなく、出社の義務がなかったとしても、確認業務の性質上、労働時間の算定が困難なのであるから、場所的・時間的拘束性という要素は重視されるべきではないと主張する。

(ウ) 確かに、事業場外労働に関するみなし労働時間制とは、事業場の外で全部又は一部の労働がなされる場合であって、労働時間の算定が困難な業務に対して適用されるものではあるが、請求人らと同様の業務を行っている業務職員は、就業規則上、1 日の労働時間は 7 時間（午前 9 時から午後 5 時まで）とされており、労働したことを活動日報で報告し、会社が就労状況の管理をしていることが認められる。他方、請求人らは、所定労働時間

である7時間勤務しなければならないという制約もなく、いつ、何時間働くかを自らの裁量で決定することができるものである。

(エ) 加えて、請求人らには会社から送付されるメールの有無を毎日確認することを求められているが、常時又は一定時間の自宅待機を命じられているものではなく、メールを確認しなかった場合の不利益な取扱いはないこと、また、年1回程度の研修を欠席しても不利益な取扱いを受けることもないことを併せて考慮すると、請求人らの業務に場所的・時間的拘束があるものとは評価できないし、当該要素を重視すべきでないという請求人らの上記主張も採用することができない。

エ 代替性の有無

(ア) 会社が請求人らに依頼した確認業務を、請求人らが更に第三者に再委託することができないことは、請求人らも利害関係者も認めているとおりである。

(イ) この点、利害関係者は、確認業務の性質上、個人情報保護が極めて重視され、医学的知識・保険知識など一定の知識も必要とすることから、誰にでも扱わせてよいものではない旨主張するが、代替性がないことを否定することを裏付ける資料はないことに照らし、請求人らの労務提供の代替性はないものと判断する。

オ 小 括

以上のおり、請求人らの業務に代替性はないものの、会社からの業務の依頼に対する諾否の自由があること、会社から業務遂行上の指揮監督を受けていたとは評価できないこと、会社から場所的・時間的拘束を受けていたとは評価できないことなどを総合的に考慮すると、請求人らにつき、労務提供の従属性はないものと判断する。

(3) 報酬の労務対償性（報酬の性格）

ア 請求人らの報酬が出来高制であり、会社の都合で標準件数以下の依頼となった場合の差額分として委託報酬保障額が定められていることは、請求人らも利害関係者も認めているとおりである。

イ 出来高制の報酬について

(ア) 請求人らの報酬は、確認業務に要する労働時間を考慮することなく、主として、確認業務の成果物である確認報告書の数量及び品質をポイントと

して評価することにより、出来高制で算出されていることに照らせば、請求人らの報酬は、一定時間労務を提供したことの対価とは解されない。

(イ) この点、請求人らは、業務職員も出来高制の要素を加味した賃金体系となっており、出来高制であることは労働者性を否定する根拠にならないと主張する。

しかしながら、業務職員は、事業場外労働に関するみなし労働時間制の適用があるとはいえ、所定労働日に一定時間労務を提供することが求められているのであるから、たとえ業務職員の賃金につき出来高制の要素が加味されていたとしても、業務職員の報酬は、一定時間労務を提供したことの対価であると評価することができる。

ウ 委託報酬保障額による生計の維持について

(ア) 請求人らは、専門職スタッフには委託報酬保障額が定められており、完全出来高払とはいえ、この委託報酬保障額があることを生計維持の担保としている旨主張する。

(イ) しかしながら、労務を提供した対価で生計を維持する可能性があることは、契約形態を問わず、全ての労務提供者に共通することであるから、会社から得る収入によって請求人らが生計を維持しているとしても、そのことをもって報酬の労務対償性があるということとはできない。

エ 小 括

したがって、請求人らの報酬に労務対償性があるとは認められない。

(4) その他の事情

ア 事業者性の有無

(ア) 請求人らが、①個人所有の自動車を業務に使用し、自ら任意保険に加入し、自動車保険料等を負担していること、②請求人らの報酬は出来高制であり、会社は事業所得として控除を行い、請求人らはその報酬につき事業所得として自ら確定申告を行っていること、③会社は、請求人らの専門職スタッフについては、雇用保険の適用対象としたことはなく、平成〇年以降は、社会保険（健康保険、厚生年金保険）及び労災保険の適用対象ともしないこと、他方、④業務に必要なパソコンやプリンター等の備品は会社から支給されていることなどについては、請求人らも利害関係者も認めるとおりである。

(イ) ところで、上記①～③の諸点は請求人らの事業者性を強める要素であり、④の点は事業者性を弱める要素である。

(ウ) なお、請求人らが、業務に必要なパソコンやプリンター等の備品を支給されている点については、会社が委任者としての費用負担責任（民法第649条、第650条）を果たしているにすぎないものであると解される。

(エ) また、請求人らは、確認業務を行う者のうち、業務職員が25%、専門職スタッフが75%であるから、請求人らは事業組織に必要不可欠な労働力として、会社に組織的・経済的に従属していると主張するが、組織的・経済的に会社に従属しているか否かは、雇用関係も委任関係も他人の労務を利用するという点では共通していることから、事業者性があることの根拠にはならない。

(オ) 以上の諸点を総合して考慮すれば、請求人らについては、事業者性が強いといえることができる。

イ 専属性の程度

(ア) 請求人らが会社の同業他社の確認業務に従事できないことは、請求人らも利害関係者も認めているとおりである。

(イ) 利害関係者は、競業避止の観点から同業他社の確認業務との兼業を禁止するのは業務上必要であり、それ以外の場面では専門職スタッフの兼業を禁止してはならず、専門職スタッフの中には兼業をしている者もいると主張する。これに対し、請求人らは、確認業務に従事すると、実質的に他社の業務を兼務することは困難であると主張する。

(ウ) この点、他社の業務を兼務することが困難であるといえる程度に会社から確認業務を受託するか否かについては、請求人らには業務の依頼に対する諾否の自由があり、いつどのくらい働くかも自ら決定することができ、業務受託件数の決定は、請求人らの自由な裁量に委ねられているものであることを考慮すれば、制度上及び事実上の観点からして、専属的に会社業務に従事しなければならない状況にあるとはいえないことに照らし、請求人らの上記主張は採用することができない。

(エ) したがって、請求人らには兼業の自由がないとはいえず、会社に対する専属性の程度が強いとはいえないものと判断する。

(5) 以上のとおり、当審査会としては、労務提供の従属性がないこと、報酬の

労務対償性がないこと、また、事業者性が強いことや専属性が強いとはいえないことなどを総合的に考慮すれば、請求人らは、会社との間に雇用関係の実体はないものというべきであり、法第4条第1項所定の「適用事業に雇用される労働者」には該当しないものと判断する。

3 結 論

以上のおりであるから、安定所長が平成〇年〇月〇日付け、同年〇月〇日付け及び同年〇月〇日付けで請求人らに対してした、雇用保険の被保険者となったことの確認請求を却下する旨の処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はない。

よって主文のおり裁決する。