

◇ 論 説 ◇

労基法・労契法上の労働者性判断における 契約の内容・目的の考慮について

——スーパーホテル事件東京地裁判決等を題材として——

青 木 克 也*

目 次

- 1 はじめに
- 2 労基法・労契法上の労働者性の判断基準
 - (1) 労基法上の労働者性
 - (2) 労契法上の労働者性
- 3 契約の「内容」に基づく労務提供者の活動の自由の制限に対する評価
 - (1) 1985年報告等の立場
 - (2) 裁 判 例
 - (3) 考 察
- 4 契約の「目的」に基づく労務提供者の活動の自由の制限に対する評価
——スーパーホテル事件判決の検討——
 - (1) 事案の概要
 - (2) 判 旨
 - (3) 批 評
- 5 結 び

1 はじめに

労働基準法（以下「労基法」という。）や労働契約法（以下「労契法」という。）による保護の客体は、各法にいう「労働者」であるところ、雇用契約（労働契約）ではなく請負契約や（準）委任契約という形式の下で相手方に労務

* あおき・かつや 立命館大学法学部准教授

を提供する者が、自己の実質的な労働者性を主張するという法的紛争が古くから生じている。

裁判・行政実務¹⁾においては、一定の基準を参照しながら労働者性の判断が行われており、そこでは、契約の形式(名称)によるのではなく、当該事案における労務提供者の就業実態等の客観的要素が総合的に考慮される。そして、労務提供者が相手方の指揮監督の下で労務提供を行っており、(それゆえに)労務提供者の受ける報酬が当該労務の対償といえる場合には、労基法・労契法上の労働者性が認められるとされている。

ごく抽象的な言い方をすれば、労務提供者が相手方の指揮監督下にあるかということは、労務提供者が自己の活動に関する自由を有しているかということと表裏の関係にある。しかし、裁判例においては、労務提供者の活動の自由を制約する事実が存在しても、それは当該契約で定められた義務の履行に過ぎないなどとして、労働者性を基礎付けるものではないとの評価が示されることがある。

さらに、最近では、労務提供者の活動の自由の制約が認められる場合でも、それが当該契約の「目的」に基づくものであるという理由で労働者性を基礎付ける事実とは評価せず、そのことが最終的な結論(労働者性の有無)に決定的な影響を与えたとみられる裁判例が現れている。

このように、一部の裁判例では、労務提供者の活動の自由の制約のうち、当該契約の内容に含まれているものや、当該契約の目的に基づくと認められるものを、労働者性判断において度外視するという判断方法が採られている。しかし、労働者性の有無の判断は、労働法による保護の必要性があると認められる者を捕捉し、その者に労働法の保護を与えるために行われるところ、これらの裁判例の判断方法によって、労働法による保護の必要性を適切に量ることができるのかという疑問が生じる。

本稿は、このような問題意識から、労基法・労契法上の労働者性の判断

1) 労働基準監督官が監督業務や労災補償業務を行う際に、当該労務提供者が労基法上の労働者に該当するかが先決問題となる場合がある。

における、契約の内容や目的に基づく労務提供者の活動の自由の制約に対する評価のあり方について、裁判例における具体的な判断を分析・批評しながら検討を行う。

2 労基法・労契法上の労働者性の判断基準

まず、労基法・労契法上の労働者性が、裁判・行政実務でどのように判断されているかを確認しておく。

(1) 労基法上の労働者性

労基法9条は、同法にいう「労働者」を、「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」と定義している。この規定に関しては、特に、何をもって「使用される」と評価できるのかということが、解釈上の重要な問題とされてきた²⁾。

1985年の労働基準法研究会第1部会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」（以下「1985年報告」という。）³⁾は、それまでの裁判例の傾向を整理し、その判断基準を典型的メルクマールによって具体化することを試みた。

同報告は、労基法上の労働者性の有無は「指揮監督下の労働」と「報酬の労務対償性」の2つの基準（これらは「使用従属性」と総称される。）から判断されるとし、限界的事例においてはさらに補強的な判断要素をも勘案すべきであるとして、次のような整理を行っている。すなわち、「指揮監督下の労働」に関する判断要素として、①仕事の依頼、業務従事の指示等に対

2) 裁判例および学説の状況については、日本労働法学会編『講座労働法の再生第1巻 労働法の基礎理論』（日本評論社、2017年）73頁以下〔皆川宏之〕を参照。

3) 1996年の労働基準法研究会労働契約等法制部会労働者性検討専門部会報告「建設業手間請け従事者及び芸能関係者に関する労働基準法の『労働者』の判断基準について」の29頁以下に参考資料として添付されている。<https://www.mhlw.go.jp/content/001477331.pdf>（2025年10月20日最終閲覧）

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 拘束性の有無及び④ 代替性の有無を挙げ、これら及び⑤ 報酬の労務対償性のほか、労働者性の判断を補強する要素として、⑥ 事業者性の有無（機械・器具の負担関係、報酬の額等）、⑦ 専属性の程度及びその他の事情（就業規則の適用の有無、社会保険の適用の有無、税法上の取扱い等）が考慮されるとする。同報告が公表された後の大多数の裁判例も、以上の判断要素を用いて労基法上の労働者性の有無を総合的に判断している⁴⁾。

1985年報告の内容には学説上批判もあるところであり⁵⁾、筆者も同報告を全面的に支持するものではないが、本稿では裁判例の判断方法を検討の中心に据えるため、同報告の内容上の問題点は、そのような裁判例に係る検討に付随して部分的に指摘するにとどめる。

なお、労働者が労災補償給付を受けるためには、労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という。）上の労働者に該当することが必要であるが、これは労基法上の労働者と同一と解されている⁶⁾。

(2) 労契法上の労働者性

2007年に制定された労契法は、2条1項において、同法の労働者を「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」と定義している。同法が保護客体とする労働者の概念が労基法上のそれと同一であるかについては議論があるが、学説上は基本的に同一とみる見解が多数であり⁷⁾、裁判例に

4) 横浜南労基署長（旭紙業）事件・最一小判平成8年11月28日労判714号14頁、藤沢労基署長事件・最一小判平成19年6月28日労判940号11頁等。下級審判決を含む多数の裁判例を詳細に整理した文献として、橋本陽子『労働者の基本概念』（弘文堂、2021年）5-109頁。

5) 萬井隆令「業務請負契約による就業と『労働者』」龍谷法学151巻1号（2018年）128-132頁、川口美貴『労働法』（信山社、第9版、2025年）66-69頁、水町勇一郎『詳解 労働法』（有斐閣、第3版、2023年）40-41頁等。

6) 横浜南労基署長（旭紙業）事件・前掲注4）は、労災保険法上の労働者は労基法上の労働者と同一であるとした同事件控訴審判決（東京高判平成6年11月24日労判714号16頁）の判示を、「正当として是認することができ」とした。

7) 菅野和夫＝山川隆一『労働法』（弘文堂、第13版、2024年）204頁、荒木尚志ほか編『注

においても、両者の判断基準は共通のものとされている⁸⁾。

3 契約の「内容」に基づく労務提供者の活動の自由の制限に対する評価

(1) 1985年報告等の立場

後述する裁判例では、業務委託契約の内容に基づく労務提供者の活動の自由の制限が、労基法・労契法上の労働者性を基礎付ける事情となるかが問題とされている。そこで、1985年報告およびこれに類する資料が、この問題について何らかの態度を示しているかを確認しておく。

1985年報告第2・1・(1)・イは、本稿2・(1)で挙げた判断要素のうち、①「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」に関して、『使用者』の具体的な仕事の依頼、業務従事の指示等に対して諾否の自由を有していれば、他人に従属して労務を提供するとは言えず、対等な当事者間の関係となり、指揮監督関係を否定する重要な要素となる。これに対して、具体的な仕事の依頼、業務従事の指示等に対して拒否する自由を有しない場合は、一応、指揮監督関係を推認させる重要な要素となる。なお、当事者間の契約によっては、一定の包括的な仕事の依頼を受諾した以上、当該包括的な仕事の一部である個々具体的な仕事の依頼については拒否する自由が当然制限される場合があり、また、専属下請のように事実上、仕事の依頼を拒否することができないという場合もあり、このような場合には、直ちに指揮監督関係を肯定することはできず、その事実関係だけでなく、契約内容等も勘案する必要がある。」と説明している⁹⁾。

労働基準法・労働契約法 第2巻』（有斐閣、2023年）245頁〔島田陽一〕等。

8) NHK 堺営業センター（地域スタッフ）事件・大阪地判平成27年11月30日労判1137号61頁および同事件控訴審・東京高判平成28年7月29日労判1154号67頁、ケイ・エル・エム・ローヤルダツチエアーラインズ事件・東京地判令和4年1月17日労判1261号19頁等。

9) 前掲注3）32-33頁。

これによると、労務提供者が一定の包括的な仕事を行うことが契約内容である場合に、労務提供者がその仕事の一部をなす個々の仕事の依頼を断れなかったとしても、そのことから「直ちに指揮監督関係を肯定することはできない」ということになりそうである。もっとも、「直ちに」「指揮監督関係」を肯定できないということは、前記①が「指揮監督下の労務提供」という判断基準を具体化する一要素（総合判断の一要素）に過ぎないことからすれば当然のことともいえ、それを超えて、労働者性を基礎付ける事情としての意義をおよそ否定するという趣旨であるのかは明らかでない。

この点、一定の種類の労務提供者について、1985年報告の判断基準をより具体化することを試みた1996年の労働基準法研究会労働契約等法制部会労働者性検討専門部会報告「建設業手間請け従事者及び芸能関係者に関する労働基準法の『労働者』の判断基準について」（以下「1996年報告」という。）は、芸能関係者に係る前記①の判断要素について、一定の包括的な仕事の依頼を受諾した場合にその内容をなす個々具体的な仕事の依頼について諾否の自由が制約されることは、「直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならず、契約内容や仕事の依頼を拒否する自由が制限される程度等を勘案する必要がある」と説明している¹⁰⁾。これによると、かかる場合の諾否の自由の制限も、その程度等によっては指揮監督関係を肯定する方向に働く事情と評価されうることになる。

(2) 裁 判 例

業務委託契約の内容に基づく労務提供者の活動の自由の制限が、労基法・労契法上の労働者性を基礎付ける事情となるかについて、最高裁の判例は存在しないが、下級審裁判例には、以下のとおり、否定例と肯定例がそれぞれ存在する。

10) 前掲注3) 16頁。かかる説明につき、特に芸能関係者のみを念頭に置いたものと解すべき理由はないように思われる。

ア 否 定 例

モーターサイクルのレースライダーの労災保険法上の労働者性の有無が争点となった国・磐田労基署長（レースライダー）事件・東京地判平成19年4月26日労判955号37頁（以下「レースライダー事件判決」という。）¹¹⁾は、まず、「一般に、具体的な仕事の依頼、業務従事の指示等に対して拒否する自由を有しない場合には、指揮監督関係を推認させる重要な要素になると考えられる。しかし、契約では業務内容は全く定められず又は概括的に定められるだけで、具体的な業務内容は個別の指示による場合と異なり、当事者間の契約において個別具体的な業務内容が定められ、あるいは一定の包括的な業務内容が定められている場合には、これに伴う個々の具体的な仕事の依頼について拒否する自由がないとしても、それは当該契約において定められた業務を行う義務があるということであって、当事者間の指揮監督関係を推認させるものではない。」との一般論を述べた。そして、「本件についてみると、レース参加業務及びテスト業務に関しては個々の仕事について原告に拒否する自由があったとはいえない。」としつつも、「原告は、本件ライダー契約で指定されたスーパーバイククラスのレースに、ヤマハが指定したマシンを使用し、ヤマハが承諾したスーツ等を着用して出場することを受任したと同時に、出場する各レースの事前テストに従事することも受任したということができる。そうだとすると、これらの業務について原告に諾否の自由がなかったとしても、それは本件ライダー契約により当然負うべき義務であり、ヤマハと原告との間の指揮監督関係を推認させる事実には当たらない。」、「ヤマハが開発テスト実施の1、2か月前に具体的な開発テスト参加の指示を出す際に、これに対する諾否の自由がないとし

11) 同事件の控訴審判決である東京高判平成19年11月7日労判955号32頁でも、部分的な加除修正を施された上で原判決が維持されている。同控訴審判決に対する詳細な批判的評釈として、向田正巳「いわゆるライダー契約とレースライダーの労働者性について(一)」駒澤法学9巻2号130頁以下（2009年）および同「いわゆるライダー契約とレースライダーの労働者性について(二)・完」駒澤法学9巻3号167頁以下（2010年）がある。

ても、それは本件ライダー契約で走行テストに参加する業務を包括的に受任した以上、当然負うべき義務であり、ヤマハと原告との間の指揮監督関係を推認させる事実には当たらない。」との評価を示した。

軽ワゴンでの荷物配送業務従事者の労災保険法上の労働者性の有無が争点となった国・西野田労基署長事件・東京地判平成27年3月18日¹²⁾(以下「西野田労基署長事件判決」という。)も、前記レースライダー事件判決と同様の一般論を述べた上で、「D【筆者注：当該労務提供者】が、担当地区における個別の集配業務を拒否することができないとしても、それは、本件契約に基づき、受託業務を遂行する義務があることによるものにほかならず、本件会社から指揮監督を受けていたことを推認させるものではない。」との評価を示した。

NHK 放送受信料の集金業務および放送受信契約の締結業務に従事する者の労基法・労契法上の労働者性の有無が争点となった NHK 神戸放送局(地域スタッフ)事件・大阪高判平成27年9月11日労判1130号22頁(以下「NHK 神戸放送局事件判決」という。)は、「本件契約により、被控訴人は、契約開発スタッフとして、放送受信契約の新規締結や放送受信料の集金等契約上定められた業務を行うことを受託している……。したがって、その定められた業務内容に関するものである限り、被控訴人が個々の具体的な業務について個別に実施するか否かの選択ができるわけではない。もっとも、これは、包括的な仕事の依頼を受託した以上、契約上、当然のことと解される。本件では、業務の内容からして、控訴人が被控訴人に対し特定の世帯や事業所を選び訪問すべき日や時間を指定して個別の仕事を依頼するなどいうことは、およそ予定されていないと考えられるから、被控訴人に上記の選択権のないことを本来的な意味の諾否の自由の有無の問題ととらえるのは相当でない。」との認定・評価を行った。

12) ウェストロー・ジャパン文献番号2015WLJPCA03188035。

イ 肯 定 例

他方、県民共済普及員の労基法上の労働者性の有無が争点となった国・千葉労基署長（県民共済生協普及員）事件・東京地判平成20年2月28日労判962号24頁（以下「県民共済生協普及員事件判決」という。）は、上記各判決とは対照的な判断を示している。すなわち、労務提供の相手方が、レースライダー事件判決が示した一般論に依拠する主張をしたのに対し、裁判所は、「県民共済との間で『お届け業務委託契約』を締結し、普及員となった者は、県民共済によって担当地域を割り当てられ、一定のサイクルで全世帯にパンフレットを配布する業務を行うことになる」との事実認定をしたうえで、「被告は、当事者間の契約において定められた業務を行う結果として担当地域が指定されるものであり指揮監督関係を推認させるものではないと主張する。しかし、パンフレットの配布は、一般的には、その業務の性質上、当然に一方的な指揮命令業務になるというものではないところ、『お届け業務委託契約』の内容は、普及員に業務量などの決定に関与する余地を認めず、県民共済が一方的に業務を決定するようになっていること自体が、県民共済と普及員の指揮監督関係を推認させるというべきである。」と判示した。

ウ 小 括

以上にみてきたように、下級審裁判例では、労務提供者が仕事の依頼や業務従事の指示等に対して諾否の自由を有していない場合に、それが契約内容によるものである場合は労働者性を基礎付ける事情とはならないとする見解と、そのような契約内容自体が労働者性を基礎付ける事情になるとする見解が対立している。

前者の見解は、1985年報告や1996年報告と比較的親和的であるように思われるが、前述のとおり、1985年報告の記述には趣旨が不明確な点があることと、1996年報告が自由制限の程度等も考慮すべきと述べている¹³⁾ こと

13) 向田・前掲注10)のうち「(二)・完」の175頁は、レースライダー事件判決がこのような観点からの検討を行わなかったことを批判する。

には留意を要する。

(3) 考 察

レースライダー事件判決および西野田労基署長事件判決は、契約上義務付けられた仕事の依頼・業務の指示等に対して労務提供者が諾否の自由を有しないことは、指揮監督関係の存在を推認させるものではないと明言しており、NHK 神戸放送局事件判決も同旨と解される。なぜそのように評価されるのかについて、いずれの判決においても論理的な説明は十分に示されていないが、契約上義務付けられた役務の提供を拒めないということは、労働契約でも業務委託契約でも異なるものではない、というのがその理由ではないかと推測される。

1985年報告は、その第1・3で、「労働基準関係法制については、使用従属の関係にある労働者の保護を共通の目的とするものであ」るとしている¹⁴⁾ことから、「指揮監督下の労務提供」と「報酬の労務対償性」から構成される「使用従属性」という指標は、取りも直さず労基法等による保護の必要性を表すものである。そして、「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」を含む、「指揮監督下の労務提供」というメルクマールを具体化する各判断要素は、個別具体的な事案において、当該労務提供者の労基法等による保護の必要性の有無を探求するための分析手段としての意義を有する。このような目的－手段の関係は、各判断要素に即して検討を行う際の基本的視座として常に意識すべきものであり、それを基に判断基準の具体的な運用の在り方が模索されるべきである¹⁵⁾。

14) 前掲注3) 31頁。

15) 鳥田陽一『雇用システムの変化と労働法政策の課題』（旬報社、2023年）234頁は、「『労働者概念』は、あくまで労働法の適用範囲を確定するための目的概念として理解されなければならない。裁判における事実認定も単なる認識の問題ではなく、常に法的評価を伴うとされるが、労働者性の判断も、ある就業者に対して労働法を適用するのが妥当であるかという規範的な判断を伴うものである。」と述べた上で、「労働者性の判断基準が労働法の提供する保護を享受すべき就業者を適切に見極められるよう機能しているかが問われて

前記(2)・アで紹介した3判決のように、労務提供者の活動の自由の制限について、それが契約上の義務によるものであることを理由に、労働者性を基礎付ける事情としての意義を否定することが、前記の目的に適うものであるかは疑問なしとしない。このような評価姿勢の下では、契約において労務提供者の義務を広範に（あるいは詳細に）定めるほど労務提供者の活動の自由は大きく制限されることになるにもかかわらず、1985年報告で「重要な要素」と位置付けられている仕事の依頼・業務従事の指示等に対する諾否の自由がなかったとの評価が導かれにくくなり、ひいては労働者性が認められにくくなるという、矛盾した結果をもたらす（さらには、業務委託契約という契約形式の利用による労働法適用の回避を容易にしかねない）からである¹⁶⁾。1996年報告において、「仕事の依頼を拒否する自由が制限される程度」をも勘案すべきとの記述が追加された背景には、これに類する問題意識もあったのではないかと推察される。

このように考えると、県民共済生協普及員事件判決が、労務提供者に業務量等の決定に関与する余地を認めない契約内容自体が指揮監督の存在を推認させると判示したことは、正鵠を射たものであると思われる。労務提供者が相手方からの広範な業務指示等に対して拒否することができないという内容の契約は、（少なくとも一面では）労働契約に親和的であり、業務委託契約にはそもそもなじみにくいというべきであろう。實際上、労務提供者の（事業者としての）活動の自由を狭めていると認められる事情があるに

いる」とする。

また、西谷敏「労基法上の労働者と使用者」沼田稲次郎ほか編『シンポジウム 労働者保護法』（青林書院、1984年）8頁も、「労務供給に従事する者のうちいずれを『労働者』とみるかは、社会学的に客観的に決まるといったものではなく、労働法の中心的理念たる生存権理念からして、いかなる範囲の者に対して典型的労働者と同様の保護を及ぼすべきであるか、という目的論的観点から決せられるべき問題なのである。」とする。

- 16) 横浜南労基署長（旭紙業事件）最判・前掲注4）に対する橋本陽子「判批」労働判例百選（有斐閣、第9版、2016年）5頁は、「事実上の拘束および契約上の義務の履行を指揮命令権の行使の現れとは解さないとすると、労基法（労契法）の適用範囲が限りなく縮小されるのではないかが懸念される。」とする。

もかわらず、それが労働者性判断において等閑視されるような判断方法は、前述のような労基法等による保護の必要性の有無の探求という目的に照らし、適切とはいえない。

4 契約の「目的」に基づく労務提供者の活動の自由の制限に対する評価——スーパーホテル事件判決の検討——

ホテルの支配人および副支配人の労基法・労契法上の労働者性の有無が争点となったスーパーホテル事件・東京地判令和7年7月10日労旬2087号53頁¹⁷⁾（以下「スーパーホテル事件判決」という。）は、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に関しては、前記レースライダー事件判決、西野田労基署長事件判決およびNHK神戸放送局事件判決と同様の判断を行った。しかし、スーパーホテル事件判決の特徴はそれのみにとどまらず、その他の判断要素に係る検討の中で、当該労務提供者らの様々な活動の自由の制約について、それらが当該業務委託契約の「目的に基づくもの」であることを理由として、労働者性を基礎付ける事情としての意義を否定する判断を積み重ねた点が注目される。

以下では、そのような同判決の判示部分を概観した上で、分析・批評を行う。なお、同判決が取り扱った争点は多岐にわたるが、本稿では労働者性の有無のみを検討対象とする。

(1) 事案の概要

全国チェーンのホテルを展開するY社との間で、ホテル運営業務に係る業務委託契約（以下「本件委託契約」という。）を締結して同業務に従事して

17) なお、本判決に対しては、2025年7月23日に本訴原告側から控訴がなされている（弁護士JPニュース2025年7月23日「スーパーホテル事件で元支配人らが控訴『子どもは1人まで』と“妊娠の自由”すら制限も……労働者性を認めない一審判決に反発」<https://www.ben54.jp/news/2498>〔2025年10月20日最終閲覧〕）。

いた支配人 X1および副支配人 X2（以下「X ら」と総称する。）は、Y 社から同契約の解除を受けたのに対し、本件委託契約は労働契約である（＝X らは労基法・労契法上の労働者に該当する）と主張して、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認や割増賃金の支払等を求めて提訴した。

（2）判 旨

本判決は、以下のように述べて X らの労働者性を否定し、同人らの請求を棄却した。

ア 仕事の依頼、業務指示等に対する諾否の自由について

「本件委託契約では、ホテルフロント業務、チェックイン業務、予約応対業務、売上金等現金管理、経理処理業務、顧客拡大業務、朝食業務等の業務が受託業務として定められ、本件委託契約に基づいて定められた本件業務要項において上記各業務の内容が具体化されている……。そうすると、本件委託契約において X らが上記各業務に関する個別の業務依頼を拒否することは想定されていないといえることができるものの、これは、本件委託契約に基づく受託業務を履行する義務があることによるものであるから、直ちに X らと Y 社との間に指揮監督関係があることを示すものといえることはできない。」

「支配人・副支配人が休暇を取得する場合に Y 社の稟議を要するのは……、ホテルの運営に支障が生じないようにするためであると考えられ、Y 社が本件委託契約を離れて X らの労務管理を行っていたと評価することはできない。そうすると、休暇取得に Y 社の稟議を要することをもって、X らが本件委託契約に定められた業務以外の業務について諾否の自由が存在しないことを示すものといえることはできない。」

イ 業務遂行上の指揮監督の有無について

(ア) マニュアル等による業務遂行の指示

「本件委託契約は、Y 社のホテル経営・運営のノウハウ及びサポートに基づき Y 社の設定する質と水準で本件ホテルを運営することにより高い収益を上げることが目的とするものと解される。」

「Y 社が A ホテル【筆者注：Y 社が全国でチェーン展開するホテルの一般的名称】の運營業務全般についてマニュアルを作成し本件業務要項においてマニュアルを遵守することを義務付けているのは、本件ホテルを含む A ホテル全体を Y 社の設定する質と水準で運営させるためのものであると解される。」

「そうすると、Y 社がマニュアル等を作成しその遵守等を義務付けることは、前記……本件委託契約の目的に基づくものであり、使用者の労働力に対する業務遂行上の指揮監督とは異なるものというべきである。」

(イ) Y 社が業務内容を指定しマニュアル等を変更することができること

「本件委託契約では、委託業務として具体的な業務が定められた上で、Y 社が指定するホテル運営に必要な業務についても業務委託とされていること、本件業務要項では、Y 社の作成したマニュアルがない場合には Y 社の指示に従うことが定められていること、本件委託契約上、Y 社がマニュアルを改廃できること、本件業務要項において、ライセンス評価表は Y 社の裁量により更新されることが認められる。

しかしながら、……本件委託契約等の定めは、……本件委託契約の目的に基づくものであり、業務遂行上の指揮監督関係を基礎付けるものということとはできない。」

(ウ) 報告義務の存在

「本件委託契約上、X らは、Y 社に受託業務の履行状況等について報告するものとされ、本件業務要項上、X らは、1 か月毎に、本件ホテルの収入、

経費等の運営成績について報告するものとされて」いた。

「しかしながら、上記の報告は、Y社が本件ホテルの業績を客観的な数値により評価分析しホテル経営・運営のノウハウに基づいた助言指導を行うことを目的とするものと解される。そうすると、上記の報告が義務付けられていることは、……本件委託契約の目的に基づくものであり、業務遂行上の指揮監督関係を基礎付けるものということはできない。」

（エ） アルバイトの採用・育成への関与

「Y社は、スター制度を設けアテンダント評価表に基づいてアルバイトをランク分けし、そのランクごとにアルバイトの役割や求められるスキル等に差異を設けていること、アルバイトのランク付けにはY社による検定試験に合格することを要することが認められる。しかしながら、これらのことは、アルバイトのスキル向上やAホテルのサービスの均質化を目的とするものであると解される……。そうすると、Y社がスター制度を設けるなどしていることは、……本件委託契約の目的に基づくものであり、業務遂行上の指揮監督関係を基礎付けるものということはできない。」

（オ） Y社の担当社員による管理・指導等

「Y社の社員によるライセンス評価表に基づく評価やホテル運営に関する指導助言は、Y社のホテル経営・運営のノウハウやサポートに基づきY社の設定する水準と質でホテルを運営することを目的とするものであると解される。そうすると、Y社の社員による助言指導等は、本件委託契約の目的に基づくものであり、業務遂行上の指揮監督関係を基礎付けるものということはできない。」

（カ） 無催告解除権の存在等

「本件委託契約には、本件委託契約又は本件業務要項に定める事項に従わないときなどに無催告解除ができる旨が定められているが……、これは、本

件委託契約に基づく受託義務の履行を確実にすることを目的とするものであり、本件委託契約の目的に基づくものと解される。そうすると、上記の本件委託契約の定めが業務上の指揮監督関係を示すものということとはできない。」

ウ 時間的・場所的拘束性の有無

「本件ホテルは365日営業するものとされていたこと、Xらは本件ホテルの所在地に住民票を異動して本件ホテルに居住しながら本件ホテルの運営業務に従事するものとされ、防火管理のために本件ホテルに2名以上が常駐するものとされていたことが認められ、これらの事実によれば、Xらには一定の時間的・場所的拘束が生じていたということが出来る。

しかしながら、これらは、Y社がXら^(マ)に業務の遂行を指揮監督する必要によるものではなく、本件委託契約の内容又はホテルの運営業務という業務の性質から生ずるものであると解される。したがって、Xらに上記のような一定の時間的・場所的拘束が生ずることをもって使用者の労働者に対する指揮監督関係を基礎付けるものということとはできない。」

エ 労務提供の代替性の有無

「本件委託契約上、Xらは、本件ホテルの運営業務を第三者に再委託することが禁止されているが……、これは、本件ホテルの運営業務がY社のホテル経営・運営のノウハウに基づきY社の設定する質及び水準で行われる必要があることからY社による審査と研修を経た者にのみ本件ホテルの運営業務を行わせる趣旨であると解される。そうすると、再委託の禁止は、本件委託契約の目的に基づくものということができ、直ちに指揮監督関係があることを示すものということとはできない。

また、Xらは、必要があれば代行要員に委託業務を代行してもらうことが可能であり、実際、相当数の店舗において代行要員が活用されていること……、Xらは、スター制度による業務範囲の制限があるとしてもアルバ

イトに本件ホテルの運営業務を担当させることができることなどからすると、労務提供の代替性がないということとはできない。」

オ 報酬の労務対償性

「本件委託契約で X らが受け取る……業務委託料等の内容等に照らすと、これらは、いずれも一定時間の労務提供の対価として支払われるものとは認め難く、報酬の労務対償性を認めることは困難である。」

カ 事業者性の有無

「本件ホテルの建物は Y 社が賃借しているものであり、その設備や什器等も Y 社の負担により調達されたものである上、本件ホテルの清掃業者や朝食の提供者等も、Y 社が契約主体となって委託しその費用も Y 社が負担していることが認められ……、この点は、X らの労働者性をうかがわせる事情といえることができる。」

キ 専属性の程度

「本件ホテルは365日営業するものとされており、常時2人体制を要するものとされていること……からすると、アルバイトを雇用することが可能であること……を考慮しても、X らが他で業務に従事することは困難であるといえる。また、X らは、業務委託料として1年間の業務委託料を月ごとに分割して支払うもの^(ママ)とされ、その額¹⁸⁾は、1年目で1か月あたり90万4000円（税抜）、2年目で1か月当たり105万円（税抜）とされており……、この中にアルバイト補助金が含まれていることを考慮すると、報酬の金額や支払方法は生活保障的な要素があるものといえる。これらのことからすれば、X らには Y 社への専属性が認められる。」

18) X ら2人分の合計額である。

ク ま と め

「X らは、本件ホテルの運営業務について Y 社からの業務指示等に対し
て諾否の自由はないが、これは、本件委託契約に基づいて受託業務を履行
する義務があることによるものである。また、X らが本件委託契約及び本
件業務要項に基づいてマニュアルを遵守するなどの義務を負うこと、Y 社
の社員から本件ホテルの運営に関する指導助言を受けることなどは、本件
委託契約の目的に基づくものであり、使用者の労働者に対する業務遂行上
の指揮監督関係を基礎付けるものとはいえない。さらに、X らが一定の時
間的・場所的拘束を受けたことは認められるものの、これは本件委託契約
の内容又は業務の性質から生ずるものである上、報酬の労務対償性を認め
ることも困難である。これらの諸点に照らせば、X らに事業者性を否定す
る事情があり、専属性が認められる事情があることを考慮しても、X らは、
労働者（労働契約法 2 条 1 項、労働基準法 9 条）には該当せず、本件委託契約
は労働契約とは認められない。」

(3) 批 評

本判決は、ホテルの支配人・副支配人である X らの労働者性を、1985 年
報告が挙げた判断要素を用いて判断しており、その点は他の多数の裁判例
と同様であるが、各判断要素に係る具体的検討には強い独自性が見られる。
以下では、判断要素ごとにその分析を行う。

ア 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について

本判決は、レースライダー事件判決や西野田労基署長事件判決が示した
ような一般論を述べてはいないが、具体的な判断はこれらと軌を一にして
いる。すなわち、本件委託契約上、受託業務に関する個別の業務依頼を X
らが拒否することは想定されていなかったとした上で、それは本件委託契
約に基づく受託業務を履行する義務があることによるものであるから、直
ちに X らと Y 社との間に指揮監督関係があることを示すものということは

できないとした。

このような判断方法の問題点については、前記3・(3)で述べたところであるが、さらに付言すると、本件委託契約では、ホテルフロント業務、チェックイン業務、予約対応業務、売上金等現金管理、経理処理業務、顧客拡大業務、朝食業務等の業務が受託業務として定められ、業務要項においてこれらの内容がさらに具体化されているというのであるから、業務要項には多岐にわたる具体的業務が記載されているものと思われる。Xらがそれらすべてを拒否することが想定されていなかったということについては、少なくとも1996年報告がいう「仕事の依頼を拒否する自由が制限される程度等を勘案」した評価が示されるべきであった。

また、本判決は、Xらの休暇の取得にY社の稟議を要することについて、ホテルの運営に支障が生じないようにするためであると考えられ、Y社がXらの労務管理を行っていたと評価することはできないとも述べている。この点については、「ホテルの運営に支障が生じないようにするため」であればなぜ「労務管理」にならないのかが不明といわざるをえない。そもそも、本判断要素との関係で、労働者性を基礎付ける事情があるといえるために、「労務管理を行っていた」とまで評価されなければならないというものではないであろう。

イ 業務遂行上の指揮監督の有無について

本判決は、まず、本件委託契約の目的が、Y社のホテル経営・運営のノウハウ及びサポートに基づきY社の設定する質と水準で本件ホテルを運営することにより高い収益を上げることであると認定した。その上で、Y社のマニュアル等による業務遂行の指示およびマニュアル等の変更権限、Xらの受託業務の履行状況等に関する報告義務、Xらにおけるアルバイトの採用・育成に関するY社の関与、Y社の社員によるXらの評価・指導、Y社の無催告解除権の存在といった事情について、すべて前記のような「本件委託契約の目的に基づくもの」であるという理由で、「業務遂行上の指揮

監督」の存在を基礎付けるものではないとした。

かかる判断方法については、1985年報告や1996年報告にその根拠となるような記述はなく、過去の裁判例の流れを汲むものでもない。もとより、独自の判断をすること自体が問題ということではないが、そうするのであればその理由を説明すべきであるし、また、契約の「目的」に基づくものであればなぜ業務遂行上の指揮監督としての性格が否定されるのかという、当然に疑問が向けられるべき点について、本判決では論理的な説明がなされていない。したがって、本判決があえてかかる判断方法を採用した合理的な理由を見出すことは困難といわざるをえない。

さらに個別具体的な事情に視点を移すと、XらはY社がホテル運営業務の全般について作成したマニュアルの順守を義務付けられていた上、マニュアルがない場合にはY社の指示に従うこととされており、実際にも被告の社員による評価や助言指導等を受けていた。これらのことからすると、Xらは、受託業務の全般にわたってY社の一般的な指揮監督を受ける立場にあったものと解される。この点、1996年報告は、建設業手間請け従事者に関して、『『使用者』の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することがある場合には、使用者の一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となる。』と述べている¹⁹⁾。

また、本判決は、Y社に無催告解除権が認められていることについて、「本件委託契約に基づく義務の履行を確実にすることを目的とするもの」と捉えている。Xらに債務不履行等があった場合にY社を本件委託契約から解放するためではなく、Xらによるホテル運営を統制するためということであるから、これも素直に考えれば、業務遂行上の指揮監督を強める事情というべきであろう。

19) 前掲注3) 6頁。

ウ 時間的・場所的拘束性の有無について

本判決は、X らが本件ホテルを365日営業することや同ホテルの所在地に住民票を移して同ホテルに居住しながら運營業務を行うこととされていたことなどから、X らが一定の時間的・場所的拘束を受けていたと認めながら、それは、Y 社がX らの業務の遂行を指揮監督する必要によるものではなく、本件委託契約の内容又はホテルの運營業務という業務の性質から生ずるものであるという理由で、指揮監督関係を基礎付けるものではないとの評価を示した。

本件委託契約の内容から生じるという理由付けについては、前記3・(3)で述べたのと同様の問題を指摘しうる。また、業務の性質から生じるという理由付けについては、1985年報告が「業務の性質上（例えば、演奏）、安全を確保する必要上（例えば、建設）等から必然的に勤務場所及び勤務時間が指定される場合があり、当該指定が業務の性質等によるものか、業務の遂行を指揮命令する必要によるものかを見極める必要がある。」と述べていること²⁰⁾などを意識したものと思われる。しかし、年中無休で営業をしたり、住民票を移してホテルに居住しながら業務に従事したりしなければならないということは、ホテル運営という業務の性質から「必然的に」導かれるものではないであろう。それらはむしろ、本件委託契約によって独自に形成された拘束というべきである²¹⁾。

20) 前掲注3) 33-34頁。なお、1996年報告は、建設業手間請け従事者および芸能関係者について、「業務の性格上当然」といえる場所的拘束は「直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならない。」と述べている（同6頁、17頁）。また、横浜南労基署長（旭紙業）事件最判・前掲注4)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」については、労基法（および労災保険法）上の労働者性を基礎付ける事情としては重視しない一方、「運転経路、出発時刻、運転方法等」については、「業務の性質上当然に」指示が必要となる事項とはみていないようである。これは、1985年報告が備車運転手について示した判断基準の(1)・イ・ロ・①の記載内容とほぼ一致する判断である。

21) 水町勇一郎『詳解 労働法』（有斐閣、第3版、2023年）41頁は、「そもそも業務の内容自体を決定しそこに労働者等を配置して業務を運営する体制をとっているのは使用者であり、業務の性質上当然とされる事情も広い意味では使用者が決定し労働者等に課しているものといえる。また、そのようななかで、業務の性質上当然とされる事情がそうでない事

エ 労務提供の代替性の有無について

本判決は、X らがホテル運営業務を第三者に再委託することが禁止されていたことについても、それが本件委託契約の目的に基づくものであるという理由で、「直ちに指揮監督関係があることを示すものということとはできない。」との評価を示した。

かかる説明については、前記イの第 2 段落で述べたのと同様の批判（論理の飛躍）が妥当しよう。

オ その他の判断要素と結論について

本判決は、X らの Y 社に対する専属性を肯定し、事業者性については、これを否定する事情があるとしている。報酬の労務対償性は否定しているが、1985 年報告は、「使用者が労働者に対して支払うものであって、労働の対償であれば、名称の如何を問わず『賃金』である。この場合の『労働の対償』とは、結局において『労働者が使用者の指揮監督の下で行う労働に対し支払うもの』と言うべきものであるから、報酬が『賃金』であるか否かによって逆に『使用従属性』を判断することはできない。」としており²²⁾、1996 年報告も、報酬が時間単位で計算される場合などは使用従属性を補強する要素になるといいこそすれ、報酬の支払方法自体が使用従属性（労働者性）判断において消極的な考慮要素になりうるとの記述はしていない²³⁾ことから、これらに依拠して判断するのであれば、本判決が指摘した報酬

情かを客観的に判別することは困難である。これらのことからすれば、業務の性質上当然とされる事情かそうでない事情かを振り分け、前者を労働者性の判断において考慮外とする（あるいは重視しない）態度をとることは、理論上も実際上も適当でないと解される。」とする。

同様に、「業務の性質上当然」なことかどうかによって評価を異ならしめることに疑問を呈する見解として、萬井・前掲注 5）129 頁、橋本・前掲注 4）88 頁、沼田雅之ほか編『労働法における最高裁判例の再検討』（旬報社、2022 年）16-17 頁〔皆川宏之〕、荒木尚志ほか編『注釈労働基準法・労働契約法 第 1 巻』（有斐閣、2023 年）190-191 頁〔島田陽一〕等。

22) 前掲注 3）4 頁。

23) 前掲注 3）7 頁、17 頁。

の内容等の事情は、それ自体として使用従属性を否定する方向に働くものではないことになる。

以上の各評価も併せ考慮すると、Xらの労基法・労契法上の労働者性を否定した本判決の判断においては、契約の内容や目的に基づくものとされた様々なXらの活動の自由の制限を、労働者性を基礎付ける事情として考慮しなかったことが、決定的に大きなウエイトを占めているものと考えられる。

カ 総 評

本判決は、1985年報告・1996年報告やレースライダー事件判決等のように、「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」に係る判断において、契約上予定された自由の制限を（少なくとも直ちには）労働者性の徴表とはみないこととした。そして、それにとどまらず、他の具体的判断要素（指揮監督下の労務提供、拘束性の有無、労務提供の代替性の有無）に係る判断において、契約の「目的」に基づく労務提供者の様々な自由の制限についても、同様の評価を行った。

しかし、特に後者の点は、Xらの労働者性の否定という結論を導く上で大きなウエイトを占めているにもかかわらず、明らかな論理の飛躍があり、それゆえ本判決に対しては、結論と理由の両方について大きな疑問が向けられる。本判決は東京地裁労働専門部（民事第33部）の合議体によるものであるから、他の同種事件との判断方法の異同や論理的説明の欠如に無自覚であったとは考え難く、労働者性の否定という結論が先行し、それを支える十分な理由付けはできなかったのではないかと推測される。

本判決が認定した本件委託契約の「目的」は、要するに、Y社が、Xらのような個人事業者にホテルの運営業務を委託することによっても、自社従業員にそれを行わせるのと同様に、全国で均質なサービスを提供することができるようにするというものである。しかし、裁判所が、労働者性判断においてそのような「目的」を尊重し、同目的に基づく労務提供者の活

動の自由の制限を、労働者性を基礎付ける事情と評価しないことは、業務委託という契約形式の利用による労働法規制の潜脱を容認することに他ならない。このような判断方法が裁判・行政実務で一般化すれば、労働者性の客観的判断という基本原則は形骸化し、労働法は業務委託契約の前に無力なものとなるであろう。

5 結 び

本稿では、労基法・労契法上の労働者性の判断において、契約の内容や目的に基づく労務提供者の活動の自由の制約を、労働者性を基礎付ける事情と評価しなかった裁判例を取り上げ、その判断方法に係る問題点を指摘した。

労働者性の判断基準については、その内容の妥当性や、個々の裁判例におけるその運用の妥当性²⁴⁾を問うことが、労働法学における重要な取組みである。後者については、当該労務提供者の職種・業務内容ごとの分析なども有用であるが、判断の特徴ごとに裁判例を整理・分析し、具体的な問題点を類型化するという方法も、労働者性の判断一般における課題を明確化するという点において、重要な意義を有するのではないかと思料する。本稿は、そのような試みの一環として執筆したものである。

また、判断基準の内容に関しては、裁判・行政実務が基本的に依拠している1985年報告について、昨今の働き方の変化・多様化に十分に対応できていないという問題意識から、その見直しの必要性が指摘されている²⁵⁾。そ

24) 橋本・前掲注4) 86-88頁は、横浜南労基署長(旭紙業事件)最判・同注と同事件の一審判決(横浜地判平成5年6月17日労判643号71頁)を比較し、「同一事実に対する評価の相違が結論を分けているといえ、判断要素だけではなく、かかる判断要素の充足をどのように判断するかという判断方法が、労働者性の有無にとって重要な役割を果たしていることがわかる。」とする。

25) 労働基準関係法制研究会報告書(2025年1月8日)11-12頁 <https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001370269.pdf> (2025年10月20日最終閲覧)。

の流れの中で、2025年5月からは、厚生労働省において、労基法上の労働者性の判断基準に関する分析・研究を深めることを目的として、「労働基準法における『労働者』に関する研究会」（岩村正彦座長）が開催されており、今後の議論動向が注目される。

労働者性の判断基準は、個別具体的な事案において、労働法による保護の必要性（何をもってそれが基礎付けられるかということも、当然、議論の対象となる。）の有無を適切に探求することができるものでなければならず、裁判・行政実務におけるその運用も、かかる趣旨を十分に理解し、実現するものでなければならない。後者に関しては、結論を先決し、判断基準への事実の当てはめ・評価はそれに沿うように後付けされたのではないかという印象を抱く裁判例を目にすることも少なくないが、そのような判断方法は、判断基準をまったく無意味なものにしてしまう。諸事情を考慮した総合判断という方法を採用がゆえに、議論の精緻化や展開のためには具体的判断の蓄積が重要であるという労働者性判断の性格に鑑みても、かかる弊害についての認識は広く共有される必要がある。

【追記】 校正段階において、スーパーホテル事件判決に対する本久洋一「判批」労旬2087号49頁に触れた。同評釈は、「本判決が新奇に打ち出した契約目的による判断方法（以下「契約目的論」）は、契約とは当事者間の規範（すなわち主観的規範）にすぎない以上、労働者性判断の客観性という労働法の基本とは真向から反するものと評価せざるを得ない。」「本判決は労働法（学）への挑戦状と受け取るべきだろう。」と述べている。

また、労働者性の判断基準の再構成を志向する最近の具体的提言として、橋本・前掲注4）360-399頁、川口美貴「労基法上の労働者・労契法上の労働者の判断基準：新たな解釈基準を設定とするという立場からの検討」日本労働法学会誌138号（2025年）40-63頁、土田道夫「労基法上の労働者・労契法上の労働者の判断基準：『使用従属性』を基本的に維持する立場からの検討」同64-83頁等。

