

## 社会法判例研究(第65回)

社会法判例研究会

戦, 東昇  
中国西南法政大学経済法学院 : 准教授

<https://doi.org/10.15017/1801080>

---

出版情報 : 法政研究. 83 (4), pp.985-999, 2017-03-10. 九州大学法政学会  
バージョン :  
権利関係 :

## 社会法判例研究（第65回）

### 社会法判例研究会

労働契約法上の労働者性判断と中途解約・更新拒絶の効

力——NHK堺営業センター（地域スタッフ）事件

大阪地裁平成二十七年一月三十日判決—控訴 平成二五年（ワ）七四四二号 地位確認等請求 一部認容 一部棄却、労判一一三七号六一頁

戦 東 昇

#### 【事案の概要】

一 Xは、放送法に基づき設立された法人であるY（NHK）との間で、平成九年一月二十九日に、地域の営業部・センターにおいて、放送受信契約の締結や放送受信料の集金を業務内容とする有期の委託契約（以下、「本件契約」）を締結し、平成十一年四月一日以降三年毎に契約更新を行い、平成二十三年四月一日に六回目の契約更新を行った。本件契約には、委託業務（二条）の範囲に関する条項、

受持区域（二条）の指定に関する条項、再委託（四条）を許す旨の条項、委託業務の遂行方法（五条）についての取り決め、業績の確保（六条）、報酬（九条）、携帯端末等の交付に関する条項（二〇条）、契約の解約（二五条）などがあった。

二 Yでは、業務を委託した個人（以下、「地域スタッフ」）に対し、各個人別目標数を設定し、特別の事情がないにもかかわらず目標数の八〇パーセントに達しない期が連続して三期以上続くとき、または当期の目標数の六〇パーセントに達しないときは、特別指導を実施するとの指導方針を定めていた。

特別指導は、三つのステップによって実施され、ステップ一の指導内容は、業務計画表による計画の着実な推進、来局回数の増、帯同指導、ステップ二は業務の分割実施、応援取納、応援取次ぎ、立入調査の強化、帯同指導、ステップ三は受持数（交付）削減、帯同指導とされていた。これらはY協会の作成した「実施要領」にまとめられ、地域スタッフに交付されている。

三 Xは、平成二十一年度第二期（六・七月）の業績が最低業績水準に達しなかったため、同年度第三期（八・九月）から特別指導のステップ一の対象者となり、二十二年度第二

期（六・七月）から同ステップ二に、同年度第四期（一〇・十一月）からステップ三に進み、以後二年四度第二期（六・七月）まで連続し一期にわたり同ステップに置かれた。

四 Yは、Xと平成二三年四月一日に契約期間を三年とする委託契約を更新するに際し、少なくとも第一期（四・五月）の最低業績水準（目標数の六〇パーセント）を確保し、その後も每期最低業績水準以上の業績を確保し、二期連続して中間業績水準（目標数の八〇パーセント）を下回らないよう業績向上に努め、業務計画表に基づいて誠実に委託契約を遂行することなどと記載された委託契約改善要望書を交付した。

五 この間、Xは、二三年四月四日に病院で抑うつ状態の診断を受け、同日から同年八月三日まで休業した。Xは同年度第四期（一〇・十一月）の業績不良により、同年度第五期（一二・一月）以降、業務量を二分の一に減少する措置を受けた。また、Yでは地域スタッフに通信決済端末Qbit（以下、「キュービット」）を貸与しているが、Xの利用実績が低位であることを理由として、二二年九月と二三年四月の二度にわたりキュービットを回収していた（二四年二月に、Xに再々貸与した）。

六 Yは平成二四年六月一日に、Xに対し、同年度第二期（六・七月）の業績が最低業績水準に達しない場合、または同期から二期連続して中間業績水準に達しない場合は、本件契約を解約することを予告し、同年七月一日に同年六月のXの業績の目標達成率を指摘するとともに、最低業績水準未達成の場合は契約を解約することを再度通知した。Xは、同年七月二五日に、前年に受診していたのとは別の病院を受診し、うつ病の診断を受け、休業した。

七 Yは平成二四年八月一日に、Xに対し書面をもって同年九月一日付での本件契約の解約の予告を行った。解約理由として「協会の再三再四の注意・警告にも拘わらず業績が著しく不良であり、放送受信料契約・収納業務を行う受託者として今後契約を継続することが不相当と認められるため」と記載されていた。

八 Xは、平成一五年八月頃、全日本放送受信料労働組合（以下、「全受労」）に加入し、一六年四月一日には全受労の支部の委員長に就任し、その後辞任したが、二二年一月一日再び支部委員長に就任し、本件中途解約時も支部委員長であった。

九 本件の争点は、①本件中途解約の有効性、②本件契約の更新の当否、③「事務費」および「給付」請求の当否、

④不法行為による損害賠償請求の可否の四点である。

【判旨】一部認容 一部棄却（控訴）

一 争点①（本件中途解約の有効性）について

（一）労働契約法上の労働者性の判断基準

「労働契約法二条一項は、同法における労働者につき、『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。これは、労働基準法九条の労働者と異なり、事業に使用されているという要件を含まないもの、その余の点では同法の定義をそのまま継承したものと解される。したがって、労働契約法上の労働者性は、労働基準法上の労働者性と同様に、基本的に①『使用者に使用されて労働し』すなわち労働が使用者の指揮監督下において行われているか否かという労働提供の形態と②『賃金を支払われる』すなわち報酬が提供された労働に対するものであるか否かという報酬の労働対償性によって判断されることになる（以下、①及び②の基準を併せて『使用従属性』という。）」。

「そして、労働基準法は刑事法でもあるから、その適用対象を画する使用従属性は、明確かつ厳格に解釈しなければならぬが、雇用契約、委任契約、請負契約といった契

約の形式にとらわれるのではなく、労働提供の形態や報酬の労働対償性及びこれらに関連する諸要素を総合考慮し、実質的に判断する必要がある」。

「①労働提供の形態については、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、業務遂行上の指揮監督の有無、勤務場所・勤務時間に関する拘束性の有無、代替性の有無等に照らして判断するのが相当である。②報酬の労働対償性については、報酬が一定時間労働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と考えられる。さらに、上記①及び②の基準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、事業者性の程度（機械、器具の負担関係、報酬の額、損害に対する責任、商号使用の有無等）、専属性の程度、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、労働保険の適用対象としてしていること、服務規律を適用していることなど）を勘案して総合判断する必要がある」。

（二）本件における検討

本件事案によれば、「地域スタッフは、Yの具体的な仕事の依頼、業務従事地域の指示等に対して諾否の自由を有

しないといえるが、これは、委託業務を包括的に受託したことによるものであると解されるから、これをもって直ちに指揮監督関係を肯定することはできない。さらに、地域スタッフは、①Yから業務の内容及び遂行方法について具体的な指揮命令を受けているとまではいえないこと、②指示された業務従事地域内の勤務場所・勤務時間に関する拘束性は緩やかであること、③業務の再委託が容認され、委託業務の代替性が認められること、④報酬についても、使用従属性を補強する側面と減殺する側面の両方を併せ持ち、一義的に解することができないことを総合すると、使用従属性を認めることはできないから、労働基準法及び労働契約法上の労働者であるということはできない。

しかしながら、「①地域スタッフは、個人であること、②本件契約は、民法上の労務供給契約（混合形態のものを含む。）にあたること、③地域スタッフは、Yの業務従事地域の指示（具体的な仕事の依頼）に対して諾否の自由を有しないこと、④Yは、地域スタッフに対し、典型的な請負や委任ではみられないほどの手厚い報告・指導体制を敷いており、Yと地域スタッフとの間に広い意味での指揮監督関係があること、⑤その報酬も一定時間労務を提供したことに対する対価と評価される側面があること、⑥地域ス

タッフは再委託することを容認されているものの、地域スタッフ全体に占める再委託者の割合は二パーセント前後と少なく、Xは再委託を行っていないこと、⑦地域スタッフの事業者性は弱いことを併せ考慮すると、Xは、Yに対し、労働契約法上の労働者に準じる程度に従属して労務を提供していたと評価することができるから、契約の継続及び終了においてXを保護すべき必要性は、労働契約法上の労働者ときほど異なるところはないというべきである。そして、労働契約法は、純然たる民法法であるから、刑事法の性質を有する労働基準法と異なり、これを類推適用することは可能である。そうすると、期間の定めのある本件契約の中途解約については、労働契約法一七条一項を類推適用するのが相当である」。

### （三）本件中途解約の有効性

「契約の当事者は、契約の有効期間中はこれに拘束されるのが契約法上の原則であるから、期間途中の解雇を認めるには、この原則に対する例外を認めるに足りるだけの重大な事由が必要である。したがって、労働契約法一七条一項にいう『やむを得ない事由』とは、期間の定めのない労働契約における解雇に必要とされる『客観的に合理的で、

社会通念上相当と認められる事由』よりも限定された事由であつて、就労不能や重大な非違行為など期間満了を待たずに直ちに契約を終了せざるを得ないような事由を意味すると解するのが相当である」。

「Xは、Yに対し、平成二三年度の契約更新にあたり、Yからの中途解約を認める旨の本件誓約書を提出しているが、労働契約法一七条一項は、期間の定めのある労働契約の解雇について強行的な効力を有すると解するのが相当であるから、本件誓約書の上記部分は、同項の類推適用により無効であるというべきである」。

「本件中途解約は、業績不良を理由とするものであるが、これは、期間満了を待たずに直ちに契約を終了せざるを得ないような事由であるとまではいえないから、労働契約法一七条一項にいう『やむを得ない事由』にはあたらないというべきである」。

## 二 争点②（本件契約の更新の当否）について

### （一）合理的期待の要件の有無

①Yの地域スタッフは、昭和五年から現在まで八〇年以上続いている職種であり、平成二三年一二月当時でも放送受信契約の契約取次件数の過半数を担っていたなどYの

事業継続に不可欠な存在であつたこと、②Xは、Yとの間で六回にわたり本件契約を更新し、平成九年から一五年余にわたり地域スタッフとして稼働していたことに照らせば、Xは、平成二六年四月一日に本件契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があつたと認められる」。

「したがつて、Xの本件更新申込みに対するYの拒絶が、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、労働契約法一九条の類推適用により、本件契約は、従前と同一の条件で更新されたものとみなされることとなる」。

### （二）本件更新申込みに対する拒絶の効力

「Xは、①平成二二年度第三期から平成二四年度第二期までの三年間にわたり、業績不良のため特別指導の対象者とされていたこと、②六度目の契約更新後（平成二三年四月以降）も、総じて業績が低迷していたこと、③Yの職員の指導・助言に対して素直に従う姿勢を見せなかつたこと、④平成二三年四月四日から同年八月三日までと平成二四年七月二五日から同年九月一日（本件中途解約の日）まで二度も精神疾患を理由に長期休業をしたことを総合考慮する

と、復職を申し出た平成二五年一月以降に稼働することができなかつたことを踏まえても、Xの本件更新申込みに対するYの拒絶は、客観的に合理的な理由があり、かつ社会的通念上相当であるというべきである」。

### 三 争点③、④について

大阪地裁は、③は、Yが本件契約に基づき休業見舞金や通常の事務費等の事務費・給付の支払い義務があると判断した。④は、慰謝料請求を否定した。

### 【検討】結論賛成、判旨一部疑問

本評釈では、争点①②本件中途解約と更新拒絶の有効性に焦点を当てて、検討することとした<sup>1)</sup>。

#### 一 本判決の意義

本件は、Xが、Yとの間で放送受信契約の締結や放送受信料の集金等を業務内容とする有期の委託契約を締結し、一五年余にわたり業務に従事していたところ、業績不良を理由として中途解約されたことから、その有効性などについて争われた事例である。

NHKの地域スタッフの労働者性に関する裁判例は、こ

れまでも若干存在し、本件はこの種の裁判例に一例を加えるものである<sup>2)</sup>。古くは、NHK 西東京営業センター事件・東京地裁八王子支部判決は労働者性を肯定したが、同控訴審判決以来、労働者性の否定判断が定着している<sup>3)</sup>。近時においても、NHK神戸放送局事件・神戸地裁判決<sup>4)</sup>、労働者性を肯定したが、同控訴審では覆された<sup>5)</sup>。

本判決は、NHKの地域スタッフの実情を詳細に検討したうえで、現在の裁判例の傾向に沿って、労働契約法（以下、「労契法」という）上の労働者性を否定した。ただ、本判決は、XがYに対し、労働法上の労働者に準じる程度に従属して労務を提供し広い意味での指揮監督関係があると評価できるとして、契約の継続や終了においてXを保護すべき必要性は、労働法上の労働者とさほど異なるところはないとし、期間の定めのある契約の中途解約については労働法一七条一項を類推適用することは可能と判断した点に特徴がある。なお、類推適用という法律構成を認めた理由として、労働法は純然たる民事法であるから刑事法の性質を有する労基法とは異なる<sup>6)</sup>と説明している。

労働法上の労働者性の判断について、これまで一般論を述べた裁判例は少なく<sup>6)</sup>、これを判示している点に意義があ

る。また、本判決は、NHKの地域スタッフが労契法上の労働者に類似すると正面から判断しており、NHKで働く地域スタッフが労契法上の保護を受けうる可能性があることを示した点で、大きな実務的な意義があるといえる。

## 二 労働契約法上の労働者性の判断基準

### (一) 一般論の評価

労契法上の労働者性の基準について、本判決は「使用従属関係」という概念をもって、基本的に労基法研究会報告書の提示する判断基準を踏まえた上で、本件契約の「労働者性」判断を行ったと解される。

多様なファクターを総合評価して判定するという手法は、概ね学説により支持される<sup>8</sup>。そして、裁判所の多くは、実質的に、以上の基準に沿って判断しているとみることができ<sup>9</sup>。この限りでは、本判決は、従来の学説・裁判例に即したオーソドックスな判断といえる。特に、労基法・労契法上の労働者性について、「雇用契約、委任契約、請負契約といった契約の形式にとられるのではなく、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素を総合考慮し、実質的に判断する必要がある」との方法論は、従来の多くの裁判例及び学説に支持されるものである。

と解される<sup>10</sup>。

また、労契法上の労働者と労基法上の労働者の関係について、先行裁判例<sup>11</sup>は、「原則として同一の概念」とするのに対して、本判決は、これを明示的に述べないものの、労契法上の労働者性は、労基法上の労働者性と同様に、基本的に「使用従属性」によって判断されるとしている。ただ、労契法上の労働者性と異なり、労契法上の労働者性については、当事者の意思という主観的要素も影響を及ぼすべきであるとする指摘<sup>12</sup>がある。さらに、労契法上の労働者を労基法上の労働者と同視する必要性はなく、むしろ、労契法上の労働者を労基法上のそれより広く捉えるべきであるとする見解もみられる<sup>13</sup>。

### (二) 本件についての具体的判断

本判決は、労契法上の労働者性について的一般論を述べたうえで、労基研報告書が提示する判断要素を詳細に検討し、最終的には、X・Y間に使用従属性が認められないから、Xは労契法上の労働者ではないと判断している。

しかしながら、本判決は、多様な要素を併せ考慮して、Xは、Yに対し、労契法上の労働者に準じる程度に従属して労務を提供し広い意味での指揮監督関係があると評価で

き、契約の継続及び終了において原告を保護すべき必要性は、労契法上の労働者とさほど異なるところはないうと最終的に判断している。

評者は、Xが労契法上の保護を受けうる可能性があるという意味で、本判決の結論は妥当と考える。しかし、判決はX・Y間に使用従属性が認められないというが、何故なのか。以下、特に、この結論を導いている使用従属性の有無の判断において重要と思われる要素、すなわち仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否自由の有無、業務遂行上の指揮監督の有無、勤務場所・勤務時間に関する拘束性の有無及び代替性の有無に限定して、詳細に検討を行う。

まず、判旨は、「地域スタッフは、仕事の依頼、業務従事の指示に対して諾否の自由を有しないといえるが、これは、委託業務を包括的に受託したことによるものであると解されるから、これをもって直ちに指揮監督関係を肯定することはできない。」とする。

しかし、この判断は適切でないと解される。確かに、労契法上の労働者性の判断に際しては、労務提供者に加えられる何らかの拘束が委託業務の性質上また委託契約上生ずる拘束性か、それとも「指揮監督下の労働」を基礎づける拘束性かを意味するのか微妙となるケースがあり、前者の

場合は、当該拘束が使用従属関係を示す根拠とならないことがある。<sup>14</sup> 本件では、YによるXの担当地域や目標数の設定が、業務の性質上また契約上の拘束ではなく、あくまでYの業務上の必要性（事業運営上の必要性）に基づいて行われるのであるから、Yが担当地域や目標数を一方的に指定し、Xがこれに対し諾否の自由が事実上ないことは、「指揮監督下の労働」を基礎づけ、使用従属性を示すものとして、労契法上の労働者性を肯定する方向に働く要素となると解すべきである。<sup>15</sup>

次に、判旨は、「地域スタッフは、Yから業務の内容及び遂行方法について具体的な指揮命令を受けているとはいえない」と判断している。その理由としては、①「Yによる地域スタッフの業務遂行方法（稼働日、稼働時間帯、訪問区域・経路等）に関する指揮監督が緩やかであること」や、②「地域スタッフがYの指導・助言や特別指導に応じなかったとしても、これをもって、債務不履行責任に問われたり、経済的不利益を課されたりすることはないこと」(……)が挙げられる。

しかし、①について、Yは、地域スタッフに対し、期ごとに個人別の目標数を設定し、その目標数を達成するための業務計画表を作成させ、業務計画表には目標数や一斎稼

動日が記載されているため、スタッフは事実上これに拘束されざるを得ないといえる。<sup>(16)</sup> また、②について、Yによる不利益処分が実施されないことを過度に重視する必要はない。なぜなら、指揮命令関係の有無については、不利益処分の実施のみならず、それ以外の場面における使用者の多様な関与・拘束関係に即して（むしろこれを重視して）検討すべきであるからと考えられる。<sup>(17)</sup> 加えて、「Yは、地域スタッフに対し、典型的請負や委任ではみられないほどの手厚い報告・指導体制を敷いて」いることを総合考慮すると、むしろ、Yの地域スタッフに対する指導・助言には相応の強制力があつたというべきであり、すなわちYには業務の内容や遂行方法に対する指揮命令が存在したといえる。そして、判旨は、「認定事実によれば、地域スタッフの勤務場所・勤務時間に関する拘束性は緩やかであるといえる」と判断している。確かに、本件では、地域スタッフの勤務時間に関する拘束性は緩やかであり、これは、労働者を否定する方向に働く要素となると解される。一方で、本件における担当地域の一方的指定は、業務委託の性質に基づく拘束性であると同時に、Yの業務上の必要性に基づく拘束性という性格も有している。すなわち、後者の面に着目すれば、「指揮監督下の労働」を基礎づける要素（場

所的拘束性）として評価することができると考える。<sup>(18)</sup>

さらに、判旨は、「本件契約の委託業務の再委託が容認され、委託業務の代替性が認められることは、指揮監督関係を否定する要素の一つになる」と判断している。確かに、労基研報告書では、契約で業務の再委託が認められてさえいれば業務代替性が存することは、労基法上の労働性を否定する方向に働く事情となると評価されている。実際にこれまでのNHK事件の否定例は、すべてその通り判断されている。<sup>(19)</sup>

しかし、労契法上の労働性の判断に際して、業務の代替性という要素を必ずしも重視する必要はない。なぜなら、それは、労基法上の規制のあり方と労契法上の規制のあり方について基本的な違いがあるからと考えられる。すなわち、労基法は、事業性や集団性を前提としており、制度的に代替性が許容されていたかどうかということがむしろ重要であつて、その意味で、労基法上の労働者性の判断では、制度的（集团的）にどのような取扱いがなされていたかに着目せざるを得ないと思われる。これに対して、労契法という観点からは、事業性も要件とならず、集团的労働を前提としないことから、労契法上の労働者性判断においては、個々の契約関係の実態に着目するという考え方はありうる

と考えられる。<sup>20)</sup>とはいえ、一般的に言えば、業務代替性を肯定するためには、単なる契約上の可能性ではなく、現実業務の代替が行われ、しかも、その頻度が一定程度以上のものであることを要すると解される。<sup>21)</sup>本件の場合、地域スタッフは契約上再委託することが容認されているものの、実際にXは再委託を行っていない。したがって、業務の代替性に関する本判決の判断は、適切ではないといわざるを得ない。

以上の検討のように、本件では、裁判官の判断に不十分などころがあるといわざるを得ない。すなわち、Xに対する時間的拘束性は比較的弱くて、報酬は、労務対償性の側面と仕事の完成に対する報酬という請負的側面の両方を併せ持つとしても、仕事の依頼・業務従事の指示に対するXの諾否の自由は存在せず、業務遂行上の指揮監督の面ではYによる相応の強制力があり、場所的拘束性が存在し、業務の代替性が実際に存しないこと、事業者性が弱いことを総合考慮すれば、裁判所は、X・Y間に使用従属性が存在することを認め、労契法上の労働者を正面から肯定すべきである。

### 三 本件契約の中途解約・更新拒絶の効力

#### (一) 本件契約の中途解約

労務提供契約が労働契約と認められる場合には、労契法の規定(例えば、労契法一七条一項)が適用されることになる。しかし、本判決は、以上のとおり、従来の裁判例の傾向に沿って、地域スタッフの「労働者性」を否定した。そうだとすれば、労務提供者は、労契法の規定に基づき、労働契約上の地位確認と請求することができないと考えられる。<sup>22)</sup>

ところが、本判決は、Xは労契法上の労働者であるということはできないとしながらも、Xが労契法上の労働者に準じる程度に従属して労務を提供し広い意味での指揮監督関係があると評価できるとして、契約の継続および終了においてXを保護すべき必要性は労契法上の労働者とさほど異なるところはないとして、期間の定めのある本件契約の中途解約については、労契法一七条一項を類推適用するのが相当であると判断した。

そして、同条一項にいう「やむを得ない事由」とは、判旨は、期間の定めのない労働契約の解雇に必要とされる労契法一六条が定める「客観的に合理的で、社会通念上相当と認められる理由」よりも限定された事由であり、具体的

には、労働者の就労不能や重大な非違行為等期間満了を待たずに直ちに契約を終了せざるをえないような事由として解される。なお、労契法一七条一項は強行的な効力を有すると解される。いずれも、判旨は、学説の理解と基本的に一致している。本件の場合、類推適用を手法とする以上、「やむを得ない事由」は同条の直接適用の場合より緩和されるが、Xの中途解約は、業績不良を理由とするものであり、これが上記「やむを得ない事由」に該当するとは考えられない。

## (二) 本件契約の更新拒否

また、本件契約の更新について、労契法一九条を類推適用するのが相当であるとされている。判旨は、本件契約を実質的に期間の定めのない契約と同視することはできないとしているが、本件契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があったと判断している。しかし、合理的期待を認めるための要件事実の評価方法がこうした事情(判旨二(一))だけで十分なのであるか。この点について、労契法の施行通達では、「当該雇用の臨時性・常人性、更新回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無など」の要素

が示されている。したがって、本件の場合、立ち入って検討する必要がある。

また、Xの本件更新申込みに対するYの拒絶について、その理由(判旨二(二))が客観的に合理的で、社会通念上相当であると認められている。しかし、この判断には疑問がある。とくに、「Yの職員の指導・助言に対して素直に従う姿勢を見せなかったこと、二度も精神疾患を理由に長期休業をしたこと」がその理由にあたるのか。解雇の場合、労務提供不能、労務遂行能力や適格性の欠如、規律違反などが合理的理由として挙げられているが、雇止めの場合、理由の判断が解雇の場合とどのように異なるかを一般的に説明するのは容易ではないと考えられる。<sup>(23)</sup> 本件の場合、雇に比べて雇止めは自ら違いがあつて、規制が緩やかであり、さらに雇止め法理の類推適用であるので、さらに緩和されることは否定できないが、やはりこれらの事情を踏まえて、より慎重に判断すべきではないかと考えられる。

以上を要するに、法的効果からすると、本件の地域スタップが実質的に労働者であると認めたと等しいような判決であると見える。労契法の規定を類推適用することにより、適切な問題解決を図るという手法であると評価することができ<sup>(24)</sup>。

これは、地域スタッフに対する中途解約・更新（雇止め）に関する、これまでの判決には、見られないほどの手法でもあるといえる。しかし、この方法は、本判決が出るまでに、既に多くの学説に唱えられている<sup>(25)</sup>。例えば、西谷教授は、労基法上の労働者でない者にも労契法の各規定（たとえば解雇権濫用に関する一六条）の適用が可能であると主張している<sup>(26)</sup>。そして、土田教授も、両法規上の労働者とはいえない労務提供者に対しても、労契法の規定について、当該規定の趣旨に即した類推適用を認める余地があると示している<sup>(27)</sup>。

しかし一方で、労働契約は、雇用、請負などの役務提供契約類型と異なる法形式であり、類推適用になじまないとする見解もある。すなわち、労働契約は刑事罰をもつ労基法などの労働法の適用対象と統一的に確定する法形式であり、個別の民事紛争処理に限定して類推適用することは困難であるとしている<sup>(28)</sup>。ところが、この点については、本件では、説得力が弱いと考えられる。まさに本判決の判旨が示したように、その類推適用の前提は、労働契約法は、純然たる民事法であるから、刑事法の性質を有する労基法と異なるということにある<sup>(29)</sup>。

また、近年では、就業形態の多様化が進むなかで、本件

に示された地域スタッフのような、労基法・労契法上の「労働者類似の者」という概念が必要であるのか。必要だとすれば、どのような定義・射程で、どのようなルールを適用すべきかについて、今後の大きな研究課題として検討すべきであろう。さらに、ケースバイケースの類推適用という手法には当事者の予見可能性に欠けるという問題が残り、立法論としての検討も必要があるといわざるを得ない<sup>(30)</sup>。

(1) 本件についての判例研究は、河村学「労働契約法一七条一項の類推適用―労働契約法上の労働者性」労働法律旬報一八六〇号（二〇一六年）二四頁以下参照。

(2) 大まかに数えると、本判決は、一〇件目の裁判例である。これまでの裁判例は、次のとおりである。①NHK西東京営業センター事件・東京地判八王子支部平成一四・一・一八労判八六八号八一頁、②同「控訴」事件・東京高判平成一五・八・二七労判八六八号七五頁、③NHK盛岡放送局事件・盛岡地判平成一五・二・二六判例集未登載、④同「控訴」事件・仙台高判平成一六・九・二九判決労判八八一号一五頁、⑤NHK千葉放送局事件・千葉地判平成一八・一・一九労判九二六号七〇頁、⑥同「控訴」事件・東京高判平成一八・六・二七労判九二六号六四頁、⑦NHK前橋放送局事件・前橋地判平成二五・四・二四労旬一八〇三号五〇

- 頁、⑧NHK神戸放送局（地域スタッフ）事件・神戸地判平成二六・六・五労判一〇九八号五頁、⑨同「控訴」事件・大阪高判平成二七・九・一一労判一一三〇号二二頁。
- (3) 前掲注(2)の裁判例では、①⑧を除き、労働者が認められなかった。
- (4) 前掲注(2)⑧判決。
- (5) 前掲注(2)⑨判決。
- (6) 労契法六条の観点から判断基準を述べるものとして、日本相撲協会事件・東京地裁平成二三・二・二五労判一〇二九号八六頁。前掲注(2)⑧判決。
- (7) 同旨、竹内（奥野）寿「NHK集金等業務委託者の労働契約法上の労働者性——NHK神戸放送局（地域スタッフ）事件」ジュリスト一四七九号（二〇一五年）二二五頁。
- (8) 中窪裕也「野田進『労働法の世界（第一版）』（有斐閣、二〇一五年）一九頁。
- (9) 裁判例については、東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法（上巻）』（有斐閣、二〇〇四年）一五〇頁参照〔橋本陽子〕。
- (10) 同旨、土田道夫「NHK受託業務従事者の労働契約上の労働者性」同志社法学六七巻二号（二〇一五年）五六頁。
- (11) 前掲注(2)⑧判決。
- (12) 野田進『事例判例労働法（第二版）』（弘文堂、二〇一三年）一〇四頁。
- (13) 西谷敏『労働法（第二版）』（日本評論社、二〇一三年）四七頁、川田知子「個人請負・委託就業者の契約法上の地位——中途解約・契約更新拒否を中心に」日本労働法学会誌一一八（二〇一一年）八頁がある。
- (14) 例えば、備車運転手が運送業務の性質上必要な運送物品、運送先及び納入時刻の指示を受ける場合。土田道夫「NHK受託業務従事者の労契法・労組法上の労働者性」季刊労働法二四六号（二〇一四年）七三頁、同・前掲注(10)六六頁参照。
- (15) 前掲注(2)⑧判決。土田・前掲注(14)六八頁、同・前掲注(10)六六頁参照。
- (16) 前掲注(2)⑧判決、土田・前掲注(10)七〇頁参照。
- (17) 土田・前掲注(10)六〇頁参照。
- (18) 土田・前掲注(10)八六頁参照。
- (19) 小山敬晴「NHK集金等業務委託者の労働者性」法律時報八八巻一号（二〇一六）一二六頁。
- (20) この点について、九州大学の山下昇教授のご指摘をいただき、ここに謝意を表したい。
- (21) 土田・前掲注(14)七五頁参照。
- (22) 例えば、前掲注(2)⑨判決、前掲注(2)④判決。
- (23) 西谷敏「野田進」和田肇「新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法」別冊法学セミナー二二〇号（二〇一二年）三二八頁（山川隆一）参照。
- (24) しかし、裁判例の中には、労契法上の労働者と見ることなく継続期待保護を試みるものもある。日本相撲協会事

件・東京地判平成二三・二・二五労判一〇二九号八六頁。この事案では、裁判所は、労契法上の労働者性判断に際して、労契法の適用と否定する一方で、「準委任類似の契約関係」と位置付け、かつ、「受任者たる債権者の利益のために」、「民法六五一条一項に基づく任意解約権の行使」は、当事者間の「信頼関係を根本から破壊する」、「特段の事情」がある場合に限って許される」としている。裁判例の紹介について、西谷野田和田・前掲コンメンタール四二六頁〔毛塚勝利〕参照。

(25) 荒木尚志・菅野和夫・山川隆一『詳説労働契約法(第二版)』(弘文堂、二〇一四年)八一頁。なお、労契法制定以前、雇用類似の労務供給契約の解約に対する労働契約法(解雇権濫用法理)の類推適用の必要性・正当性を論じる文献として、島田陽一「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」西村健一郎ほか編『下井隆史先生古稀記念 新時代の労働契約法理論』(信山社、二〇〇三年)五七頁以下。

(26) 西谷・前掲注(13)四七頁、川田・前掲注(13)八頁以下参照。  
 (27) 土田道夫『労働契約法』(有斐閣、二〇〇八年)五一頁参照。

(28) 鎌田耕一「雇用、労働契約と役務提供契約」法律時報八二巻一―号(二〇一〇年)一八頁。また、この見解によれば、債権法改正にあたり、雇用契約と労働契約を峻別す

る立場から、労働者類似の者を一方当事者とする役務提供契約については、雇用を受け皿として残し、雇用については新たに独自の規定を設けるか、労契法の規定の一部を準用することを法律で定めるなどの工夫をすべきだと主張している。しかし、このような立法提案は、債権法改正において、最終的には採用されなかった。商事法務編『民法(債権関係)改正法案新旧対照条文』(商事法務、二〇一五年)。

一方で、現行の中国「契約法」には、雇用契約という類型が存在しないものの、学説の中には、雇用契約という類型が設けられるべきだという見解がずっと高まってきているため、民法典制定にあたり、それが重要な立法課題となり得る。注意すべきは、日本と異なり、中国における「労働契約法」は単純の私法ではなく、罰則などの規定もあることから見ると、その性格は日本の「労働基準法」に当たるので、その規定は、労働者類似の役務提供契約に対して、日本のように労働契約法の規定の類推適用が考えられ難い。したがって、評者は、中国では、労働者類似の者の保護のために、雇用契約こそ存在する価値があり、民法典制定(改正)の際、その重要性が日本より高いではないかと考えている。戦東昇「役務提供型契約に関する比較法的考察——中国の立法化作業への提言」(二〇一三年)九州大学博士學位論文。

(29) 鎌田耕一「雇用、労働契約と役務提供契約」法律時報

八二卷一―号(二〇一〇年)一九頁。

(30) 荒木||菅野||山川・前掲注(25)書八一頁。

【付記】本稿は、二〇一五年度重慶市社会科学規劃青年項目 2015QNFX31<sup>1</sup>、二〇一六年度国家社会科学基金青年項目 16CFX063<sup>2</sup>、二〇一五年度国家社会科学基金青年項目 15CFX039<sup>3</sup> の研究成果の一部である。