

NHK 受信料金等受託者の労働者性について (NHK神戸放送局(地域スタッフ)事件・神戸地裁平成26年6月5日判決)

井村 真己

【事実の概要】

X(原告)は、放送法に基づき設置され公共放送を行うことを目的とするY協会(被告)との間で、平成13年7月2日に、地域スタッフと称される放送受信料の集金および放送受信契約の締結等の業務委託に係る有期委託契約(本件契約)を締結し、5回にわたって更新されてきた。

本件契約による委託業務は、[1] 放送受信契約の締結及び放送受信契約者の転入に伴う住所変更手続、[2] 放送受信規約6条1項に定める各期分の支払が行われていない放送受信料の集金、[3] 放送受信契約者の転出手続、氏名等の変更手続、放送受信料口座振替及び継続振込利用の手続並びに放送受信契約の解約手続、[4] 放送受信契約未契約者に関する情報取次、[5] 以上に付随する業務、となっており、その全部または一部を再委託することが可能となっていた。

本件契約による委託業務の遂行方法に関しては、Xは、契約取次および訪問集金を行うほか、放送受信料の当期中完全集金のための反復訪問を行い、前記に基づく委託業務を計画的に遂行するため、各期(2か月)ごとに、Yの要請する目標達成を踏まえて当期の業務計画表を作成し、当期業務の開始日までにYに提出することとされていた。また、業務遂行にあたって、Xは、Yから「ナビタン」と呼ばれる携帯端末の交付および「キュービット」と呼ばれる口座取次に必要な通信決済機器の貸与がなされていた。

設定した目標の達成見通しが立たない場合には、Yは、Xと業績確保のための必要な措置について協議を行うものとされていたが、これに関連して、Yでは、業績不振のスタッフに対して、特別指導が行われることとされていた。また、Yが平成

22年10月に策定した「『実施要領』のあらまし」には、「『特別指導』を実施中の方の委託契約を更新する場合には、協会から、具体的な業務改善要望事項を示し、これを誠実に履行することを約束してもらったうえで、3年間の契約を改めて締結します。この約束が果たされず、業績改善の見とおしが立たない場合は、委託契約は解約となります。」との条項が定められていた（本件解約条項）。

Yは、平成19年度第3期以降、本件解約に至るまで、Xに対する特別指導を実施していたが、Yは、平成24年2月1日、Xに対し、本件契約15条2項に基づき同年3月1日をもってXとの間の契約を解約する旨の予告通知を行い（本件解約予告）、同日、同部長名で、Xとの契約が終了した旨を通知した（本件解約）。

これに対して、Xが本件契約は、労働契約であるから本件解約は労契法17条1項に違反する不当な解雇であるとして、労働者としての地位確認および未払賃金の支払を求めて訴えを提起した。なお、未払賃金請求に関しては、本件解約にあたってYから支払われた金銭（約260万円）を解約後9ヵ月分の賃金に充当したとして、同年12月分以降について請求している。

本件の争点は、(1) 本件契約の法的性質（Xの労働者性）、(2) 本件解約は労契法17条1項に反して無効か、(3) Xに認められるべき未払賃金および慰謝料、である。

【判旨】・一部認容、一部却下

I. 裁判所は、本件契約の法的性質を検討するにあたって、労基法上の労働者概念と労契法上の労働者概念の異同およびその判断基準について、以下のように判示した。

「労基法上の労働者とは、『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』（同法9条）とされており、労契法では『使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者』（同法2条1項）とされているところ、両者の関係については、原則として同一の概念であり、いずれも『使用従属性』の有無によって判断されると解するのが相当である（使用従属性同一説）。仮に、労契法上の労働者の方が労基法上の労働者よりも広いと解するとしても（非同一説ないし峻別説）、少なくとも労基法上の労働者に該当すると認められる場合には、当然に労契法上の労働者に含まれることになる」。

その上で、「本件におけるXY間に締結された実際の契約内容を前提として、原告が労基法上の労働者に含まれるかどうかについて判断すべきことになるが、この判断に当たっては、請負契約や委任契約などの当事者が選択した契約の名称や形式にかかわらず、実質的に「使用従属関係」の有無及びその程度について検討すべきである」。

この場合において、労基法上の労働者性が認められる要素としての使用従属関係は、「一般的に、『使用者の指揮命令の下で労務を提供する（使用従属）関係』と解されているから、[1]『指揮監督下の労働』（労務提供の形態）と [2]『報酬の労務対償性』（報酬が提供された労務に対するものであるかどうか）によって判断すべきである」が、これらのうち、後者については、「労基法11条が『名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの』と規定していることからすれば、当該報酬の支払原因となる契約が実質的に労働契約であることが前提となっていると解される」結果、前者が「重要な要件となると解されるところ、その具体的判断基準としては次のようなものがあり、これらの点について検討の上、これらを総合評価して判定するのが相当である（昭和60年12月19日付け労働基準法研究会報告参照）」。

II. 「Yは、放送法に基づき設立された特殊法人であり、・・・受信料によってその業務運営がまかなわれていることからすれば、放送サービスの利益を受けている国民から公平に受信料を徴収するために、全国的に統一された業務内容及び報酬制度による委託制度（スタッフ制度）を設定、実施すること自体は、一定の合理性を有するといえるが、「このことをもって直ちにXらスタッフがYの指揮命令に服していることを否定することはできず、飽くまで契約両当事者間の関係に着目して、実質的に使用従属関係（指揮命令）の有無を判断すべきであると解するのが相当である」。

その上で、裁判所は、本件契約における①目標値の設定、②受持区域の指定、③業務計画の設定及び実績の報告、④ナビタンによるXの稼働状況の把握、⑤住宅地図による営業活動の指示、⑥スタッフに対する特別指導、⑦対価関係の存否とその程度（XがYから受領する金員）、⑧職務上必要な物品の貸与、⑨服装、⑩税法上の処理、⑪就業規則の適用、について詳細な事実認定および検討を行い、Xが労基法上の労働者であるか否かについて次のように判示した。

「以上の検討のとおり、[1] スタッフの業務の内容はYが一方的に決定しており（仕事の依頼への諾否の自由がない）、[2] 勤務場所（受持区域）もYが一方的に指定し、事実上スタッフには交渉の余地がないこと（場所的拘束性）、[3] 勤務状況についても、稼働日などについて事前に指示があり、スタッフは事実上それに従った業務計画表を提出し、定期的に報告することになっていたこと（業務遂行上の指揮監督）、[4] Yは、ナビタンを使用した報告により、スタッフの毎日の稼働状況を把握でき、十分ではないと認めたスタッフには細かく『助言指導』していたこと（業務遂行上の指揮監督・時間的拘束）、[5] これらの『助言指導』は、『特別指導』制度の存在により、事実上、指揮命令としての効力を有していたと認められること（業務遂行上の指揮監督）、[6] 事務費は、詳細に取り決められており、基本給的部分と評価し得る部分及び賞与といえる制度も存在していたことに加えて退職金といえるせん別金ほかの給付制度も充実していることなどからすれば、Yから支給される金員には労務対償性が認められるというべきこと（報酬の労務対償性、組織への結びつけ）、[7] 事実上第三者への再委託は困難であったこと（再委託の自由がない）、[8] 事実上兼業も困難であったし、これが許されていたとしても、本件契約の法的性質を判断する上で大きな要素となるものではないこと（専属性）、[9] 事業主であることと整合しない事務機器等の交付が行われていたこと（機械・器具の負担等）などの事情が認められるところ、当裁判所は、これらの事情を基礎として総合的に評価すれば、本件契約は労働契約的性質を有するものと解するのが相当」である。

以上からすれば、「本件契約は労働契約的性質を有するものというべきであるから、Xは、労基法上の労働者と認めるのが相当というべきであり、したがって労契法上も労働者と認めるのが相当」である。

Ⅲ. 本件契約が労働契約的性質を有する以上、「その解約（解雇）に関しては労契法の該当条項が適用ないし準用されるべきであり、「本件契約は期間の定めのある労働契約であるから、やむを得ない事由がある場合でない限り、期間途中での解雇は許されない」。

Xが、特別指導の基準に合致していること、その後も期待するような成果は上げられていないこと、またその実績があげられない理由も合理的なものとはいえないが、「労契法17条1項に規定する「やむを得ない事由」とは、期間の定めのない労

働契約における一般的な解雇権濫用の判断基準よりも強度のものが必要であり、期間の満了を待たずに解雇を行わなければならないほど切迫した事情が必要であると解するのが相当である」から、「Xの成績不良をもって、このような切迫した事情に該当すると認めるのは困難というほかはない」。

また、解約における手続上の適正の観点からは、「Xとの間で締結された・・・契約のいずれの際にも、Yからの具体的な業務改善要望事項が明示され、それに対してXが誠実に履行することを約束する手続が行われたことを裏付ける証拠は提出されていない」から、「Yの行った本件解約は、労契法17条1項に規定する「やむを得ない事由」に該当しないばかりか、Y自身の定めた手続要件を満たしていないから、無効といわざるを得ない」。

IV. 上述のとおり、「本件解約は無効であるから、Yは、平成24年3月1日以降の未払賃金の支払義務を免れない」が、「Xは、・・・本件において労契法18条及び19条に係る主張をしていない」から、本件契約は、同年3月31日の経過をもって終了しているため、「Xの請求は、同年3月分（同年4月末日支払）までは理由があるが、同年4月分以降は理由がなく」、また「Xの本件契約上の地位は同年3月末日で消滅しているから、Xの請求第1項は確認の利益がない」。

慰謝料に関しては、「本件解約によってXが精神的苦痛を受けたとしても、それは前記未払賃金の支払によって十分慰謝されるものと考えるのが相当であり、そのほかにも更なる金銭的賠償の必要性は認められない」。

【検討】・判旨の一部に疑問

I. 本件は、業務委託契約を締結して業務に従事している契約当事者に対する契約解除につき、労働基準法（労基法）または労働契約法（労契法）上の労働者として保護が認められるか否かが問われた事例である。一般に、労働法は、労働契約の当事者である労働者および使用者との間の関係の非対称性によって、労働者が従属的な立場に追いやられていることに対して、使用者に一定の義務を課すことにより対等な当事者間を基礎とする契約自由の原則を修正することが法の基本的な目的となっている。このうち、労基法は、労働条件の最低基準を定めることによって、労

働者の保護をはかることを目的として罰則つきの強行法規として制定されているのに対して、労契法は、これまでに蓄積されてきた判例法理を制定法化することを通じて、強行法規ではない形で、労働契約における行為規範となる一般的な契約ルールを策定することを目的として制定されている¹⁾。一般的に、このような労働者を保護することを目的とした立法において、その適用対象となるのは、「労働者」の締結する契約であると解されているが、その「労働者」概念については、各法律の制定目的の相違もあるため、すべての立法において統一された概念として把握されているわけではない²⁾。

したがって、問題となっている契約が労働契約であるか否かの判断は、通常は、契約の一方当事者が法の適用対象たる「労働者」であるか否によって決定されることになるが、労基法9条の定める「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」という労働者の定義に対して、具体的事例に即していかなる基準に基づいて判断すべきかについて議論されてきた。この点につき、1985年に出された労働基準法研究会の報告書（以下では研究会報告書と略す³⁾）は、労基法上の労働者性に関して、使用従属性の有無を基礎とすべきことを明らかにした上で、使用従属性は指揮監督下の労働と報酬の労務対償性から構成されており、後者の報酬の労務対償性については、労働契約であることが前提となっていることから、結局労働者性判断にあたっては、前者の指揮命令下の労働であるか否かが重要であるとする。指揮監督下の労働であるかの判断は、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、②業務遂行上の指揮

¹⁾ 労働契約法の制定過程については、荒木尚志・菅野和夫・山川隆一『詳説労働契約法（第2版）』（有斐閣・2014年）42頁以下を参照。なお、2012年の改正においては、有期雇用に関する無期雇用への転換ルールが新たに加えられるなど、単なる判例法理の制定法化を超えた新たな労働契約における規範の設定へとシフトしてきているといえよう。

²⁾ この点につき、集团的労働関係法上の労働者については、その代表的立法である労働組合法上の定義が「この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者をいう。」と規定されており、「使用される者」という労基法の定義とは異なっているため、プロ野球選手や僧侶など、労基法上は労働者と認められないような者に対して、労組法上の労働者と認める余地があることに留意が必要である。

³⁾ 労働基準法研究会報告「労働基準法上の『労働者』の判断基準について」（1985年12月19日）。本報告書について現在参照可能なものとして、厚生労働省のウェブサイト <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000xgbw-att/2r9852000000xgi8.pdf> に掲示されているものがある。また、川口美貴『労働者概念の再構成』（関西大学出版部・2012年）407頁以下にも掲載されている。

監督の有無から構成されており、後者については、さらに業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無、通常予定されている業務以外の業務に従事することの有無、勤務場所及び勤務時間に関する拘束性の有無、労務提供の代替性の有無、などが考慮される。これに加えて、労働者性の判断を補強するための要素として、①事業者性の有無（採用・委託の選考過程の正規従業員との類似性、報酬における源泉徴収の有無、労働保険の適用、服務規律・退職金制度・福利厚生適用など）、②専属性の程度（機械、器具の負担関係、報酬の額など）、③その他（他社の業務に従事することが制度上・事実上困難である場合（経済的従属性）、報酬の生活保障給的要素の有無及び程度など）が列挙し、これらを総合的に考慮することで労働者性の判断を行うべきであるとした。この研究会報告書により整理された労働者性の判断基準は、特に、備車運転手、研修医、芸術・芸能関係などのグレーゾーンとも限界的事例ともよばれる事例における労働者性判断の基準として、本件判旨をはじめとする多くの判例において引用されてきており⁴⁾、学説・判例上の通説となっている。

Ⅱ. NHKの受信料金等の徴収を委託する契約については、近年、多くの法的紛争が多く生じており、本件のほかにも、盛岡⁵⁾、東京⁶⁾、前橋⁷⁾ などにおいて委託契約解除の有効性が争われている。これらの裁判例では、NHK西東京営業センター事件の第一審を除いて労働者性は否定されてきている⁸⁾。裁判所は、①NHKが放送法に基づく特殊法人である等の事情から、全国的に統一された業務内容及び報酬制度による委託制度を設定、実施すること自体に一定の合理性があり、委託契約の義務の履行を確保するために一定の措置を講じたとしても、それが労働契約における使用者の指揮命令と同一視しうるものではないこと、②兼業・再委託が可能であること、③就業規則の適用や社会保険の適用がないこと、④委託契約における

⁴⁾ 関西医科大学（未払賃金）事件・大阪高判平14.5.9労働831号28頁、新宿労基署長事件・東京高判平14.7.11労働882号13頁、池袋職安所長事件・東京地判平16.7.15労働880号100頁など。

⁵⁾ NHK盛岡放送局（受信料金等受託者）事件・仙台高判平16.9.29労働881号15頁。

⁶⁾ NHK西東京営業センター（受信料金等受託者）事件東京地判平14.11.18労働868号81頁【第一審】、東京高判平15.8.27労働868号75頁【控訴審】。

⁷⁾ NHK前橋放送局事件・前橋地判平25.4.24労働1803号50頁。

⁸⁾ NHK西東京営業センター事件の第一審は、業務遂行にあたって全国的に統一された方法に基づかなければならないこと、進捗状況の報告等により業務遂行状況が常に把握・管理されていることなどから、「被告と受託者との間には、受託業務遂行にあたって、単なる請負的要素を加味した委任契約の予定するところを超えた指揮監督関係があるというべきであり、本件委託契約は労働契約の性質を有するというべきである」と判示している。

当事者の認識、などといった点を主たる労働者性を否定する要素として共通して指摘している。これら裁判例において、どの要素を重視して労働者性を否定しているかという点に関しては、裁判所によってその判断に差異はあるものの、NHK西東京営業センター控訴審判決に代表されるように、再委託に関して、「数量的な評価は分かれる余地があるとしても、再委託が是認され、かつ、その実績があるという事実自体が労働契約性を否定する要素の一つに加えられる」とされており、再委託をNHKの許可なしに受託者が自由に行うことが可能である(上記②)という事実それ自体が、他の者に業務を代替させることが可能な契約については、労働者自身による労務の提供を労働契約の本質であるとして、この点を捉えて労働者性を否定する傾向にあるといえよう。

これらの裁判例に対して、学説は概ね批判的であり、その批判は、裁判所が掲げる上記の理由のほぼすべてにわたっている⁹⁾。まず、①については、委託制度を採用することに対して、その目的および方法について合理性があるとしても、かかる合理性が受託者が委託者の指揮命令に服していないことを証明することはできないし、このことは、委託制度の下で、委託者の事業目的に即した形で受託者が機能的に組込まれていることを示すものであって、むしろ労働者性を肯定するものとして作用する可能性が指摘されている¹⁰⁾。②については、業務の代替性を肯定するためには、単なる契約上の可能性では足りず、現実業務の代替が行われていること、およびその頻度が一定程度以上であることを要するとして、実績があるという事実のみで労働者性を否定する裁判所の判断は論拠に乏しいとし¹¹⁾、③については、就業規則や社会保険の適用は、使用者が一方的に決定することが可能な事項であって、それ自体で労働者性を否定する要素とはなりえないこと、④についても、当事者の合意によって労働法の適用を潜脱する危険性があることを考慮するならば、労働契約性の判断は、当事者の認識という主観的な判断に依拠すべきではなく、客観

⁹⁾ 上記の裁判例に関する評釈としては、盛岡事件判決に関して、小西康之「NHKと受信料金等受託者との間の委託契約の法的性質」ジュリ1314号161頁(2006年)、西東京営業センター事件控訴審判決に関して、中内哲「NHK受信料金等受託者に対する即時解約の法的是非」法時77巻5号118頁、大濱寿美・判夕1184号280頁(2011年)、前橋事件判決に関して、萬井隆令「業務委託契約と受託者の『労働者』性」龍法46巻1号355頁(2013年)、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」季勞246号68頁(2014年)などがある。

¹⁰⁾ 小西・前掲評釈162-163頁、土田・前掲評釈73-74頁。

¹¹⁾ 土田・前掲評釈75頁。

的に行うべきであることなどが指摘されている¹²⁾。

上記のような裁判例の傾向に対して、本件において裁判所は、労契法上の労働者か否かであるかが本件における中心的問題であるとし、労契法上の労働者は、基本的には労基法上の労働者と同一であるとの立場を採用することを明らかにした上で、峻別説を採用するとしても、結果的には労契法上の労働者は労基法上の労働者に包摂されるとして、まず労基法上の労働者であるか否かの判断を行うべきであるとする。その上で、研究会報告書を直接引用して、そこに示された労働者性判断基準に依拠しつつ、そのすべての要素について肯定的に評価することによって、受託者の労基法上労働者性を肯定し、解雇権濫用法理を適用した上で契約解除の効力を否定している。その結論としては妥当なものといえようが、その判断の根拠については若干の疑問が残る。すなわち、上述のように裁判所は、本判決において、労契法上の労働者概念と労基法上の労働者概念について、基本的には同一説の立場から、本件契約における原告は、労基法上の労働者として認められるために、労契法上も労働者として認められると判示している。しかし、本判決は、当事者が主張していない事実であるにもかかわらず、解約における手続条項を履践していないことから解約は無効であるという旨をあえて判決文中に挿入している。このことから、裁判所は解約が無効であることを所与の前提として、原告の主張を肯定するために全面的に労基法上の労働者であることを肯定する判断をしたのではないか、との疑念が残らざるをえない。後述するように、本件のような契約解除が問題となっている事例において、研究会報告書のすべての側面について使用従属性を肯定せずとも判断は可能であったというべきであって、本件判旨については、労契法上の労働者に関する判断基準を正面から検討したものとはいえないように思われる。

Ⅲ. 本件のような業務委託契約については、原則的には「契約労働」型または「独立労働」型の労務提供契約として締結されることが多いが、これらの契約については、経済的に従属しているとみなされ、労働契約に近似していると評価されるものから、自らの知識と技能を用いて独立的に契約を締結している場合もあり、こうした多様な実態を踏まえて、どのような契約労働に対してどのような法的保護を

¹²⁾ 土田・前掲評釈76頁。

与えるべきかについては、長らく労働法の課題となってきた¹³⁾。上述のように、法の適用対象たる労働契約であるか否かは、契約の名称にとらわれることなく、実質的に判断されなければならないものとされており、上記の委員会報告により示された労働者性の判断基準を基礎として決められるべきとされているものの、その法的紛争の性質いかんによっては、労契法上の労働者を労基法上の労働者と同一の判断基準によりその当否を決定することが不適切な事例がありうるのではないかと考えられる。

すなわち、これまで契約労働に関して展開されてきた労働者性の判断基準に関する議論は、主として、労基法という使用者への罰則を伴う強行法規として制定された法律の適用の可否に関する基準であって、労働者性が認められた場合に当該契約に対してもたらされる法律上の保護の内容を考えるならば、その実際の適用にあたっては慎重な判断を必要とせざるを得ない。それゆえに、労基法上の労働者に該当するか否かは、研究会報告の示す労働者性判断基準を中心として、そのすべてまたはその大部分を満たすことが必要となることについては異論はない。しかし、こうした厳格な判断基準を基礎とするということは、いったん使用従属性が否定されれば、労働法上のすべての保護を受けることが不可能になってしまうことをも意味するのであって、このようなオール・オア・ナッシングともいうべき法理論では、近年の雇用形態の多様化・流動化を背景として契約形式としては請負や委任として締結される労務供給契約に対して、使用従属性を有するとされる労働者の締結する契約のみを法の保護に値し、労働者性が認められなければ一切の労働法上の保護を否定するという結論を導くことに対しては、議論の余地があるというべきである。

この点に関して、学説上は、2008年の労契法施行前には、契約労働者を労働者と自営業者の中間に位置付け、「保護の必要な範囲で労働法の保護規範の一部を契約労働者に適用」すべきとの説¹⁴⁾や、すべての就業者に包括的な保護制度を導入した

¹³⁾ この点に関して論じたものとして、田思路『請負労働の法的研究』（法律文化社・2010年）、柳家孝安『現代労働法と労働者概念』（信山社・2005年）、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」下井古希『新時代の労働契約法理論』（2003年）、鎌田耕一「契約労働者の概念と法的課題」学会誌労働法102号128頁（2003年）、永野秀雄『『契約労働者』保護の立法的課題』学会誌労働法102号108頁（2003年）などがある。

¹⁴⁾ 鎌田・前掲註13) 論文134頁以下。

上で、リスクと従属性に応じて保護内容に差を設けるべきとの説¹⁵⁾、労働者性について、「指揮監督下の労働」という一律的な基準を用いて判断する通説・裁判例を批判的にとらえ、限界的事例においては、労働関係立法の適用が問題となる場面ごと労働者性を相対的に判断すべき¹⁶⁾などの主張が展開されてきたが、労契法施行以後は、労働者性判断をベースとしつつ、一定の従属性が認められる場合には、労契法の類推適用を肯定することを認めるとの説が主流となりつつあるように思われる¹⁷⁾。ただし、根本的な問題解決に関しては、立法的解決が求められるというのが学説の立場であるといえよう。

IV. ところで、本件のような契約解除の問題に限定するならば、労契法16条の解雇権濫用法理の類推適用という形にこだわる必要性はさほど高くないように思われる。すなわち、解雇権濫用法理自体が、民法1条3項の権利濫用法理を基礎としてこれを労働関係に應用する形で発展してきたものであることを考慮するならば、労働契約関係以外のあらゆる契約関係について権利濫用法理が適用されるべきであること自体は論をまたない。この点を踏まえるならば、本件の受信料徴収委託契約の解除についても、その労働者性について判断するまでもなく、民法上の権利濫用法理をベースに事業者側の契約解除権についてその有効無効を判断することで十分に対処可能ではなのではないかと考えられる。現行労契法16条の定める解雇権濫用法理は、「客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められ」るか否かであり、合理的な理由ないし社会通念上の相当性については、具体的な適用場面ごとに一定程度の解釈の幅があることは否定できない。このように考えるのであれば、たとえ本件において完全な労働者性（使用従属性）が認められないとしても、その労働者性の程度に応じてこれらを調整して判断すること自体は否定されるべきではないし、この部分に関しては、労契法16条の解雇権濫用法理であっても民法1条3項の権利濫用法理であっても、それほど大きな相違はないはずである。もちろん、これはあくまで契約解除に焦点を絞った解釈であって、これらの契約労働をめぐる問題が契約解除にのみ限られるわけではないから、これまでの学説を否定するもので

¹⁵⁾ 島田・前掲註13) 論文61頁以下。

¹⁶⁾ 下井隆史『労働基準法（第4版）』（有斐閣・2007年）30頁。

¹⁷⁾ たとえば、荒木ほか・前掲註1) 書81頁を参照。

はないが、労働者性にこだわりすぎるがゆえに、労働法の強行規定の適用が問題となっていないような事例について、労働者ではないと判断された結果まったく法的保護が受けられないという結論となるのは必ずしも妥当ではないものとする。

ただし、このように解したとしても、契約労働の契約解除に関する客観的合理性や社会通念上の相当性を労働契約とされる場合と比較してどのように解するかという点についての検討は当然に必要であるし、また契約解除以外の場面（たとえば、労災補償、契約内容の（不利益）変更、契約更新など）についてどのように解すべきかなど、さらなる検討を加えていかなければならない¹⁸⁾。また、より根源的な問題である労基法上の労働者概念と労基法上の労働者概念の同一性または相違性についても十分な検討を行えなかったため、これらの点については今後の検討課題としたい¹⁹⁾。

¹⁸⁾ なお、労災補償に関しては、労災保険法に基づく保険給付が労基法上の災害補償責任を社会保険化したものであることから、従前通りの厳格な労働者性判断基準にならざるをえないものと思われる。

¹⁹⁾ この点に関しては、川口・前掲註3）書23頁以下において詳細な検討を行っている。