

NHK 受信料集金等受託者に対する即時解約の法的是非

● NHK 西東京営業センター（受信料集金等受託者）事件

東京高判平成15年8月27日（平14（ホ）6487、解雇無効確認等請求控訴事件）労判868号75頁（原審＝東京地八王子支判平14・11・18労判868号81頁）

本件は、不祥事を発端とした受信料不払いの増大で注目を浴びるNHK（日本放送協会）と、まさにその集金業務等に携わる受託者とが民事裁判で直接争った初の事案である。受託者はNHKとの間に委託契約を締結するが、NHKから不正な事務処理を咎められて当該契約を即時解約された本件原告は、解雇権濫用法理を根拠にその無効確認等請求訴訟を提起する。これは、右委託契約の「労働契約」該当性を前提としていた。

裁判例は、労務提供者と労務受領者との取決め

の「労働契約」性が争われた場合、さまざまな要素を総合衡量し両者間に実質的な使用従属関係が存在するか否かによって判断するという枠組みをこれまでに形成している。本判決は、それを採用して本件委託契約の「労働契約」性を否定する結論に至るが、問われるべきは、本件への当該枠組みの具体的なあてはめであろう。

なお、右委託契約には、同種事案では珍しい再委託条項が含まれている。

——事実の概要

1 放送法に基づく公共放送機関であるY（被告・被控訴人）は、放送受信契約を締結した受信者から支払われる受信料をほぼ唯一の財源として運営されている。X（原告・控訴人）は、1985（昭和60）年3月4日以降、当該契約の取次業務や受信料の集金業務等を行う契約（以下、本件委託契約）をYとの間で締結・更新して、右業務に従事してきた（以下、本件委託契約に基づき当該業務に従事する者を「受託者」という）。

Yは、受託者から提出された書類を基に受信者の転居先を把握するための調査（転居先不明調査）をしばしば実施していたところ、1994（平成6）年11月頃から開始した同調査を契機に、西東京営業センターに所属するXが同年4月以降に49件の不正な事務処理を行ったことを確認する。Xは、これに対する弁解の機会を与えられたが、1995（平成7）年4月5日付で右不正を理由に本件委託契約をYから即時解約された（以下、本件即時解約）。なお、同契約15条1項は、受託者・Y「いずれかが、この契約上の義務を履行しなかったときは、他の一方は、前条の規定（契約期間）にかかわらず、直ちにこの契約を解約することができる」旨、同14条は契約期間を3年と定めている。

本件は、当該契約が労働契約に該当することを前提に、右即時解約を解雇ととらえたXがその無効確認等を訴えたものである。原審（東京地八王子支判平14・11・18労判868号81頁）は結論においてXの請求を斥けたため、Xが控訴に及ぶ。

2 Yと受託者とは一般に以下のような関係にあった。すなわち、①受託業務は受信料の集金や放送受信契約の取次、これらに付随する業務等6つに限定される（本件委託契約1条）。②受信者宅を訪問する日時・場所・巡回方法等、右業務を遂行する具体的方法は受託者の自由裁量に委ねられており、③その業務従事日数・時間は個人によって大きく異なる。④受託者は自由に兼業することができ、⑤受託業務の全部または一部の再委託さえもYに通知すれば可能であって（同4条）、⑥実際に再委託している者が一定数存在する。⑦月例事務費や年2回の報奨金等、Yから支払われる報酬は、もっぱら放送受信契約取次数や受信料収納枚数等に基づく出来高払いであり（同9条）、⑧税法上事業所得と扱われ、受託者は各自確定申告を行っている。⑨受託者を規制する就業規則は存在しない。

他方、⑩Yは受託者に各業務の目標値を設定し（本件委託契約5条2項）、これを達成するための計画書を受託者から提出させ（目標達成への努力義務・同6条1項）、必要と判断した場合には当該計画書の修正も求めている。⑪受託者は毎週、指定された場所に出局してYに業務状況を報告する等のほか、業績の達成度に応じて受託業務全般について段階的に詳細な指示・指導をYから受けるとともに（同8条）、⑫業務用備品類の使用を義務づけられ（同10条）、⑬金銭に関わる事務手続については画一的・固定的な処理を厳しく求められている。

控訴棄却。

「Xの本訴請求は、本件委託契約が労働契約であることを前提とする」から、「本件委託契約を労働契約と認めるのが相当であるかについて、……検討を加える。」

事実の概要2⑩～⑬に見られる「受託業務の画一的処理の要請、Yの……指示・指導あるいは要求の内容は、委託業務が放送法……〔等〕に基づくものであり、かつ、Yの事業規模が全国にわたる広範囲に分布する視聴者からの公的料金の確保という性質上必要かつ合理的なもの認められる性質のものであり、……このような契約の一側面のみを取り上げることによって〔Yと受託者との間に〕労働契約性を基礎づける使用従属関係があるものと速断することは相当とはいえない。加えて、事実の概要2①②④～⑨等に鑑みれば、当該両者間には「契約の重要かつ本質的な部分にわたって労働契約とはおよそ相入れない異質の諸事情が多々認められる」。

そうすると、「本件委託契約についてXとYとの間に使用従属関係を認めることは困難……であり、……本件委託契約が労働契約であることを前提とするXの本訴請求は、その前提を欠くこととなるから、……棄却を免れない。」

—研 究

判旨疑問。

1 本判決の位置づけ

形式上は労働契約ではない取決めに基いて何らかの労務を提供する者（労務提供者）とそれを受領する者（労務受領者）との法的関係が問われた本件のような訴訟は、これまでも数多く提起されている¹⁾。それらを原告たる労務提供者側の主張・当該訴訟での請求内容に着目して鳥瞰すれば、少なくとも次の大きな3つの類型が看取できる。その第1は、労務提供者の労災給付申請に対する不支給処分取消しを求める事案（労災行政訴訟²⁾）、第2は、労務提供者が労務受領者に対して労基法上の権利を主張する事案³⁾、第3は、労務受領者と締結していた取決めに労働契約と把握することを前提として、当該取決めの解除・解約をなした労務受領者を相手方に、労務提供者が解雇権濫用法理（平成15年法律104号による改正

労基法18条の2挿入以前における判例法理）の援用を主張しその無効を求める事案である⁴⁾。

近時これらに取り組み裁判所は、右第1および第2類型の事案では、労務提供者が労基法9条にいう「労働者」にあたるか、他方、第3類型の事案では、労務提供者と労務受領者との契約が「労働契約」に該当するかという観点から検証を進める傾向にあるといえる⁵⁾。もっとも、前者の「労働者」性判断であれ後者の「労働契約」性判断であれ、その枠組みの内実は異なるわけではない。なぜなら、いずれにおいても、新宿労基署長（映画撮影技師）事件（東京高判平14・7・11労判832号13頁）が整理・指摘した諸要素、具体的には、ア 業務遂行上の指揮監督関係の存否・内容、イ 支払われる報酬の性格・額、ウ 当該二者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、エ 時間的・場所的拘束性の有無や程度、オ 労務提供の代替性、カ 業務用機材等の負担関係、キ 専属性の程度、ク 服務規律の適用の有無、ケ 公的負担関係（の全部もしくは一部）を用いた総合衡量によって当該両者間における実質的な「使用従属関係」の成否が判断され、その結果が「労働者」性「労働契約」性を決するからである⁶⁾。

本件は、Yによる本件委託契約の即時解約に対しXが解雇権濫用法理の援用を主張した事案であり、右第3類型に該当する。本判決は、一般論を提示してはいないものの、後掲2で述べるように右ア～ケのうちウを除く8要素を用いて、Yと受託者との使用従属関係を否定しXの請求を斥けたととらえられる。以上からすれば、東京高裁は、判断枠組みとしては従来の裁判例で培われたそれを踏襲することで、初めて接するNHK対受託者の事案に対応したといえよう。

2 原審判決との対比

原審（東京地八王子支判平14・11・18労判868号81頁）も、本判決と同様、本件に臨むにあたり「労働契約」性に関する従来の裁判例における判断枠組みを採用したが、その具体的適用・評価は、本判決と異なっている。

八王子支部は、本判決とほぼ同じ認定事実を基盤としながら、受託業務が比較的単純作業であること（事実の概要2①・前記要素ア参照）、Yが受託者を正規の職員に準じて組織の一員とした運

営を行い、個々の受託者の業務遂行状況を常に把握・監督していること（⑩～⑬・ア、カ参照）、出来高払い報酬の算出根拠となる契約取次数や収納件数は受託者の労働の結果としての実績でもあること（⑦・イ参照）、かかる3点の評価を下したうえで、Yと受託者との間には「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……あり、本件委託契約は労働契約の性質を有する」と判示した（当裁判所の判断1(2)労判868号84頁以下参照）。

つまり、原審判決は、ア、イ、カの各要素と関わる①⑦⑩～⑬を本件委託契約の「労働契約」性を肯定する積極的事情として位置づけ、いったんはXY間に労働契約関係の成立を認めたのである（ただし、本件即時解約を是認してXの請求を棄却⁷⁾）。なお、再委託条項は（⑤・オ参照）、その活用者が全体の12%にすぎず（⑥）、受託者の多くが自ら業務に当たっているため、本件委託契約の「労働契約」性を否定する理由にあたらない旨評価された（当裁判所の判断1(2)労判868号85頁参照）。

これに対して本判決は、(1)受託業務が放送法等に基づくこと・全国の受信者からの公的料金の確保を根拠に、受託業務の画一的処理の要請、Yの指示・指導・要求の内容は、「必要かつ合理的なもの」と述べて、要素アを肯定する事実として原審が取り上げた⑩～⑬に対する評価をかなり後退させ、(2)要素エに関わる②、キに関わる④、クに関わる⑨、ケに関わる⑧の諸事実には本件委託契約の「労働契約」性を否定する事情として注目し、さらに、(3)要素アに関わる①については「労働契約にみられるような広範な労務提供義務とは全く異質」である、イに関わる⑦については「算出方法は要するに出来高払い方式であって、一定時間の労務提供の対価である賃金とは質的に異なる、オに関わる⑤については「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1つに加えられる」と評価して⁸⁾（当裁判所の判断3 労判868号80頁以下参照）、これら諸要素に対する原審での評価を逆転させた。以上の3点を踏まえ、本件委託契約の「労働契約」性自体を否定する結論が導出されている。

3 本判決に対する評価等

(1) 本判決だけでなく原審判決も、かなり詳細な事実認定を行って、労働事件（民事）に初めて登場した受託者がNHKに対していかなる地位・立場に置かれるのかを描き出すことには成功したといえるだろう。

しかし、本件訴訟を提起した受託者たるX個人が、本件委託契約に基づく業務遂行に際して、具体的にいかなる実態にあったのかは浮かび上がってこない。たとえば、要素エに関わる受託者の業務従事日数・時間については、事実の概要2③が指摘されるのみである。平成6年度のXの受持区域の放送受信契約数は少なくとも約1万7200件であり、Xが行う1期間（2カ月）の訪問集金の対象件数は約1500～1800件との事実が原審に認められるが（事実の概要1(3)イ(イ)労判868号82頁参照）、Xがどれほどの稼働日数、さらには1日あたりどれほどの稼働時間を費やして、右ノルマをこなしていたのかは不明である。また、要素イに関わる受託者の報酬については、その大まかな算出根拠・方法に関する事実の概要2⑦があり、本判決は「実際の報酬額は……、平成5年度についてみると、最低額は60万円……、最高額は約2400万円に達している」と言及するが（当裁判所の判断3 労判868号80頁参照）、同判決や原審判決にXが得た具体的な報酬額の記述は見あたらない⁹⁾。

本判決が採用したと解される従来の判断枠組み、すなわち、労務提供者と労務受領者との間に実質的な使用従属関係が成立するか否かによって「労働契約」性の有無を決する立場からすれば、確かに抽象的・一般的な受託者像を示すことも必要であるが、さらに踏み込んで、訴訟当事者であるXとYとの具体的・個別的な関係や実態を明らかにしたうえで、当該両者間の「労働契約」性を判断すべきではなかったか。本判決に対する評者の最大かつ根本的な疑問はここにある。右で触れたイ・エの各要素は、他と比較すると、アと同様あるいはそれに次いで「労働契約」性判断に対してより決定的・直接的な影響を与えているとの分析もあるだけに¹⁰⁾、それらの要素に関わる事実認定を欠いたままの、しかも、原審判決を覆してまで本件委託契約の「労働契約」性を否定した本判決への評価は消極的にならざるをえない。また、評者は、仮に本件委託契約の「労働契約」性が否定されるにしても、そのことが本件即時解約の法

的正当性を論理必然的に導くとは解しかねる。なぜなら、本件即時解約も解約権の行使である以上、たとえXが49件の不正な事務処理を行ったとしても、権利濫用法理（民法1条3項）に基づき、少なくとも過去の同種事例におけるYの対応との権衡がなお検討されるべきだからである¹¹⁾。

(2) 本判決後に、争点を同じくするNHK盛岡放送局事件第一審判決（盛岡地判平15・12・26判例集未掲載）および同控訴審判決（仙台高判平16・9・29労判881号15頁）が下された。両判決とも、当該両者間の「労働契約」性判断に際し、先に触れた従来の裁判例における枠組みで臨むことを一般論として明確に判示するとともに、抽象的受託者像を描く本判決とほぼ同じ内容で当該契約の「労働契約」性を否定した。その意味で、本判決は先例としての大きな役割を果たしたことになる。とはいえ、本件は上告されているようであり（労判868号75頁参照）、最高裁における今後の動向に注意を怠るべきではないだろう。

- 1) たとえば、平成15年度厚生労働省委託研究（事務局：（社）日本労務研究会）『労働者の範囲の明確化に関する調査研究報告書』（2004年2月）78頁以下に掲載された一覧表〔烏蘭格日楽・山川和義共同作成〕によって、1985年から2003年までだけでも、当該訴訟が115件に及ぶことがわかる。
- 2) 前掲注1）報告書117頁の表〔中内哲作成〕に掲げられた事件等のほか、最近の事例として、藤沢労基署長事件（大工負傷）事件・横浜地判平16・3・31労判876号41頁〔消極〕がある。
- 3) 近時の事例として、労基法20条に基づく解雇予告手当を求めた東海技研事件・大阪地判平15・8・1労経速1863号3頁〔委託販売員・消極〕のほか、前掲注1）報告書118～119頁に掲載された表〔中内哲作成〕も参考にすると、同法37条に基づく時間外割増賃金を求めた実正寺事件・高松高判平8・11・29労判708号40頁、同法39条に基づく年休付与等を求めた京プロ事件・大阪高判昭62・2・26労判496号74頁等がある。
- 4) 加部建設・三井道路事件・東京地判平15・6・9労判859号32頁〔働車運転手・消極〕のほか、前掲注3）で示した表を参考にすると、安田病院事件・最三小判平10・9・8労判745号7頁、メガネドラッグ事件・東京地判平13・7・13労判813号89頁等がある。
- 5) 前掲注2）3）で示した表に掲載された事案を参照。ただし、たとえば、第2類型の事案で、守衛と労務受領者との取決めが「労働契約」にあたるかを検証する江東運送事件・東京地判平8・10・14労判706号37頁がある一方、第3類型の事案で、工場作業従事者が「労働者」かを判断する三精輸送機事件・

京都地福知山支判平13・5・14労判805号34頁も存在する。

- 6) 前掲注1）報告書109頁以下〔中内哲執筆〕参照。なお、これらの諸要素は、すでに労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」（1985年12月）でも示されている。労働省労働基準局編『労働基準法の問題点と対策の方向』（日本労働協会、1986年）52頁以下、同報告書60頁以下〔吉田美喜夫執筆〕も参照。
- 7) 原審判決は、Xによる49件の不正な事務処理が本件委託契約15条1項に定める解約事由（この契約上の義務を履行しなかったとき）に該当し、本件即時解約は「正当な……ものとして是認……できる」とした（当裁判所の判断・争点2について（5）労判868号88頁参照）。
- 8) 労務提供者と労務受領者との取決めの「労働契約」性が争われた事例で、本件のように明確に定められた再委託条項が登場するのは、そもそも初めてではないか。
当該条項に対するこうした評価が生まれる前提は、使用者に対する労働者の一身専属性にあるとは容易に推測できる。しかしながら、その根拠規定たる民法625条2項は、使用者の承諾を要件として労働者が第三者を用いることを許容している。この含意は、労働契約関係の存在と要素オとは常に二律背反するわけではない、ということであろう（たとえば、我妻栄『債権各論 中巻2』（岩波書店、1962年）566頁参照）。実際、前掲注3）で示した表を参照すると、労務提供の代替性が肯定されながら「労働契約」性を認めた判断が散見される。他方、再委託により受託業務に支障が生じた旨の事実は認められない。したがって、本件再委託条項は、右にいう「使用者の承諾」に該当すると解して差し支えなく、評者は、当該条項の存在を「労働契約」性を否定する方向で評価する本判決の立場を支持できない。
- 9) Xが月額約66万円を得ていたことを推測できないわけではないが（原審判決・請求2労判868号81頁参照）、両判決ともこれに関する事実を認定していない。
- 10) 前掲注1）報告書114頁〔中内哲執筆〕参照。
- 11) 谷口＝石田編『新版注釈民法(1)〔改訂版〕』（有斐閣、2002年）163頁以下〔安永正昭執筆〕等参照。

関連判例

- ・NHK千葉放送局事件・東京高判平18・6・27労判926号64頁
- ・NHK盛岡放送局事件・仙台高判平16・9・29労判881号15頁（本文で言及）
- ・NHK山形放送局事件（刑事）・仙台高判昭48・10・8刑裁月5巻10号1364頁、判タ301号299頁
- ・日本放送協会事件・中労委決定平8・5・22命令集105集602頁

中内 哲（なかうち さとし）