

3. 判例の傾向の全般的分析

(1) 「労働者」概念

①はじめに

本報告書が焦点をあてる事案，すなわち，いわゆる「労働者」概念に関する昭和60年以降の裁判例（全115件）は，その具体的争点に着目すれば，大きく3つに分類することができる。そのうち2つは，第3章第2節2(1)でみたとおり，労働基準法上の「労働者」性（9条参照）が争われた事案と，労務提供者と労務受領者との間に取り交わされた約束の「労働契約」性が争われた事案である。残る1つは，労務提供者の身分が（労務受領者にとっての）従業員兼務取締役か，それとも純然たる取締役（またはそれに準じる役職）かが問題となったものである。

以下では，上記3つの類型ごとに順次検討する。なお，資料として，前記裁判例リスト（p78～97）をこの類型別に整理した「判例傾向リスト」（p117～120）を参照されたい。

②労働基準法上の「労働者」性が争われた裁判例

（27判決（21件¹⁾）：肯定例12，否定例15）

この類型に含まれる事案は，読売交響楽団事件（No.22），実正寺事件（No.58，67），関西医科大学研修医（未払賃金）事件（No.95，108），同（損害賠償）事件（No.103，109），ジャパンネットワークサービス事件（No.111）を除いて，労災保険法に基づく給付申請をしりぞけられた労務提供者（または，その遺族）が，所轄労基署長を相手方として当該不支給決定の取消しを求めた行政訴訟（19判決（16件））であった。

A) 労災行政訴訟

労災行政訴訟では，労務提供者の罹災が業務上か否かという判断（業務上外認定）の前に，そもそも当該労務提供者は労災保険法上の「労働者」に該当するかが問題となる。労災保険法はその定義規定を有していないが，同訴訟における下級審では，その定義が労働基準法上の「労働者」規定（9条）に求められ（あるいは前提にされ）ており，横浜南労基署長（旭紙業）事件最高裁判決（No.66）もこれを支持した²⁾。

では，当該訴訟において，労働基準法上の「労働者」は具体的にどのような存在としてとらえられたのか。同法9条はそれを「事業…に使用され…賃金を支払われる者」と規定している。裁判所は，この条文（とくに『使用』という

文言)との関係で、労務提供者が労務受領者のもとで実質的に使用従属関係におかれていたかを「諸般の事情を総合的に考量」(相模原労基署長(一人親方)事件判決(No.53))して判定しようとする³⁾。また、とりあげられるべき「諸般の事情」(あるいは「諸要素」)の具体的内容については、新宿労基署長(映画撮影技師)事件東京高裁判決(No.110)が網羅している⁴⁾。それらは、①「業務遂行上の指揮監督関係の存否・内容」、②「支払われる報酬の性格・額」、③「使用者とされる者と労働者とされる者との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の有無」、④「時間的及び場所的拘束性の有無・程度」、⑤「労務提供の代替性の有無」、⑥「業務用機材等機械・器具の負担関係」、⑦「専属性の程度」、⑧「使用者の服務規律の適用の有無」、⑨「公租などの公的負担関係」、以上9つの判断要素であった。

とはいえ、本類型の事案全体を鳥瞰すると(「判例傾向リスト」参照)、これらすべてを検証したうえで「労働者」性を決した事案はきわめて稀であり⁵⁾、事案によって判定の際に用いられた諸要素にもばらつきがあることがわかる。

この点にかんがみれば、これまでの労災行政訴訟においては、つぎのような傾向がみてとれる。すなわち、ア)裁判所は、以上の諸要素にそれぞれ同じ価値を与えてはおらず、その一部が「労働者」性の判定に決定的・直接的な影響を及ぼすことを認め、その決定的要素によって一定の結果を見出ししており、イ)他の諸要素はそれを補強する限りで検証され、最終的な結論が導かれている、と。さらに、「判例傾向リスト」にあらわれた事案ごとの○△×分布状況を考え合わせてみると、ウ)前述の決定的要素とは上記①④⑥の3つであり、⑥→④→①の順に「労働者」性判断に対する影響力が強まると考えられる⁶⁾。

B) その他の訴訟

この類型に該当する事案は、先に述べたように(②冒頭参照)、5件・8判決である。いずれも前掲・新宿労基署長事件東京高裁判決で例示された要素①～⑨の一部が用いられ、その「労働者」性が肯定されている(「判例傾向リスト」参照)。

事案が少ないので個別に言及すれば、楽団員(労務提供者)に対する雇止めが争われた読売日本交響楽団事件(No.22)では要素③④の2点、宗教法人で受付事務を担当していた信者(労務提供者)が未払時間外労働賃金等を請求した事案である実正寺事件(No.58,67)では要素①④⑤の3点⁷⁾、他社の代表取締役たる者(労務提供者)が、その身分を保持したまま招かれた取引先会社で「新規事業開発部長」として就労した際の未払時間外割増賃金等を請求した事案であるジャパンネットワークサービス事件(No.111)⁸⁾では要素①②④の3点を用いて判定がなされた。

また、研修医の過労死を契機に提起された関西医科大学（未払賃金）事件第1審判決（No. 95）・同（損害賠償）事件第1審判決（No. 103）⁹⁾はともに、一般論として、諸要素を総合的に考慮して当該「労働者」性を判断すべきであり、その指標に要素⑧以外の8要素を列挙した。ただし、それらの具体的適用の場面では、要素⑤の検証なしに「労働者」性を肯定する結論が導き出されている¹⁰⁾（なお、両判決の控訴審（No. 108, 109）は原審のかかる判断を維持した）。

こうしてみると、②A)で述べた評価のうち少なくともア)イ)の2点は、このB)の類型においても妥当するといえてよい。なお、「判例傾向リスト」にあらわれた事案ごとの○△×分布状況からすれば、本類型の場合、②A)におけるウ)のような評価にまで至らないにしても、他のそれに対する要素①④の優位性・重要性を指摘することは可能であろう。

《まとめ》

以上のように、労働基準法上の「労働者」性が争われた従前の事案においては、当該訴訟の具体的請求内容のいかんを問わず、裁判所は、共通した判断枠組みをもって、これに対応してきたといえる。すなわち、労務受領者と労務提供者との間に展開される具体的な実態について、上記諸要素①～⑨（の一部）に基づく検証を経て、その該当性が判断されてきた。とくに近時（2000年以降）の判断には、それ以前に比べれば多数の要素を用いた上で結論を導く傾向が強い。これは、その諸要素を整理した控訴審判決（No. 42）を支持した前掲・横浜南労基署長（旭紙業）事件最高裁判決、それをさらに洗練した前掲・新宿労基署長（映画撮影技師）事件東京高裁判決の影響があると考えられる。

なお、上記各要素が「労働者」性判断に与える影響力は決して同価値ではない。「判例傾向リスト」にあらわれたデータによって、他のそれと比較すると、とりわけ要素①④が「労働者」性判断に対して大きな決定力をもつことが浮き彫りにされたといえよう。

③ 「労働契約」性が争われた裁判例

（47判決・決定（39件¹¹⁾）：肯定例33，否定例14）

この類型に該当する事案をみると、労務提供者が労務受領者を相手方として、ア)労働基準法上の権利を行使する訴えか¹²⁾、または、イ)何らかの理由で両者間の関係が解消された際、解雇権濫用法理（あるいは有期契約反復更新に関する判例法理）の適用を求めることなどにより、当該解消の無効を主張する訴え¹³⁾が専らである。いずれの請求も両者間の法的関係が労働契約関係であることを前提としたものであるため、裁判所は、両者間に存在する約束の「労働契約」該当性をまず判断することが必要となった。

先にとりあげた労働基準法上の「労働者」性の場合には、その定義規定たる労働基準法9条が存在したが、「労働契約」概念については、労働基準法をはじめ制定法上の定義規定はみあたらない。では、裁判所はどのように「労働契約」該当性を判断してきたのか。結論を先どりすれば、裁判所は、「労働基準法上の『労働者』性」の判定に用いられた諸要素の総合衡量によってそれを行ってきたのである。

裁判例のなかには、「労働契約」概念の定立を企図したのか、それを民法623条にいう雇傭契約ととらえ、一般論において、労務提供者が労務受領者の指揮命令のもとに労務を提供する意思表示と、労務受領者がその対価として労務提供者に賃金を支払う意思表示との合致を要すると述べたものがあつた(大映映像ほか事件判決 (No. 30, 35), 同旨, 三精輸送機事件判決 (No. 100) 等参照¹⁴⁾。ところが、これらの意思表示の存在をいかに認めるかという場面になると、『諸般の事情』に照[ら]して…評価する (No. 30, 35) とされ、例えば、前掲・三精輸送機事件判決では、結局、業務遂行上の指揮監督性(上記要素①)、勤務時間・場所の拘束性(同④)、代替性(同⑤)、業務用器材等の所有・負担関係(同⑥)、専属性(同⑦)の有無によって、その「労働契約」性を肯定する結論が導かれている(「判例傾向リスト」参照)。

また、一般論としては、「労働契約」の法的意義に触れずに、労務提供者と労務受領者とが締結する「契約の形式にとらわれることなく、…[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べき」(北浜土木採石事件判決 (No. 14)) 旨述べるものがいくつみられ¹⁵⁾、上記諸要素を例示する判断もある(前掲事件 No. 14 は要素①③⑥の3点、太栄金属工業所事件判決 (No. 20) は要素①③④⑤⑥⑦の6点を指摘した)。

しかしながら、裁判例の圧倒的多数は、こうした一般論の展開や諸要素の例示も欠いたまま具体的な判断を進める事案であり、そこで念頭におかれている当該諸要素は、「労働者」性の判断における上記9要素とかわりはなかった。

こうしてみると、「労働契約」性の判断は、実質的には労働基準法上の「労働者」性の判断の場合と同じ枠組みに基づいていると評価できる。9点の要素すべてに言及する判断が存在しなかったことにかんがみると¹⁶⁾、前記②A)ア)イ)で述べたことが、この類型においても妥当すると考えられる。さらに、「判例傾向リスト」にあらわれた事案ごとの○△×分布状況からすれば、「労働契約」性の判断にあたり、他のそれに比して要素①②④がより重要な意義を有するといえるが、この時の要素②は、要素①④との関係では、あくまでも(とくに「労働者」性が肯定される際の)補完的なものであつた¹⁷⁾。

④「従業員兼務取締役」性が争われた裁判例

(35 判決・決定 (32 件¹⁹⁾): 肯定例 18, 否定例 17)

この類型は、本報告書が検討する昭和 60 年以降の「労働者」概念に関する裁判例のなかで、前記②で扱った(労働基準法上の「労働者」該当性が争われた)事案以上の多数を占めている。

ここで提起された訴訟の内容は、会社の取締役(または顧問 (No. 73))にある者が、何らかの理由でその職を離れた際に、ア) なお当該会社の従業員たる地位にあることを主張して、その地位の確認等を、あるいは、イ) 当該会社の従業員であったことを根拠に、就業規則等に基づく(従業員としての)退職金や未払賃金・解雇予告手当等の支払いを求める事案にほぼ尽きる²⁰⁾。

いずれの事案であれ、当該取締役の会社従業員(=労働者)性が争点となるので、これまで検討してきた労働基準法上の「労働者」性判断で用いられた諸要素に沿って事案を処理しようとする裁判例もないわけではない(ストーブリ事件決定 (No. 77) 等参照)²¹⁾。

しかし、「判例傾向リスト」をみれば、○△×の分布は、業務遂行上の指揮命令関係(「労働者」性判断要素①)、勤務時間・場所に関する拘束性(同④)、報酬関係(同②⑥)の場面にほぼ限定され、しかも散発的にしかあらわれない。これは、裁判例の大多数が、「労働者」性の判断とはひとまず異なる判断枠組みによって取締役の「従業員兼務」性を決していることをうかがわせる。そのことを明確に示している判断も存在する。協和機工事件判決 (No. 84) がそれであり、同判決は、一般論として、「取締役が従業員としての地位を併有しているか…は、取締役就任の経緯、業務の内容・遂行方法、権限、勤務時間、勤怠管理、報酬の形式や業務対償性、雇用保険等への加入状況、当事者の認識等から総合的に判断するべき」と判示した²²⁾。

「従業員兼務取締役」の類型においては、このように一般論を展開する判断は他にほとんどみられないだけに、その裁判例の傾向を正確に把握することは困難である。もっとも、上記判決 (No. 84) で具体的に示された「勤務時間」、「勤怠管理」の 2 要素は、「判例傾向リスト」にあらわれた○△×分布状況からすると「従業員兼務」性を肯定する方向に大きく作用しているといえよう。

その他にはどうか。例えば、「雇用保険への加入状況等」という観点から本類型の裁判例を分析すると、つぎのような結果が得られる。すなわち、「従業員兼務」性が肯定された裁判例のうち、加入の事実が指摘された判断が 7 件 (No. 33, 36, 40, 50, 78, 90, 105)、逆に、「従業員兼務」性が否定された裁判例のうち、未加入・脱退の事実が指摘された判断が 6 件 (事件 No. 6, 41, 46, 84, 89, 92) 存在する²³⁾。また、前掲・協和機工事件判決であげられた 2 要素「業務の内容・遂行方法」、「権限」双方に影響を与えるであろう「経営に

対する参画・関与」という指標から分類すれば、「従業員兼務」性を否定する裁判例のうち、企業経営に（積極的に）参画・関与している旨の事実が指摘された判断が11件（No. 41, 46, 55, 61, 59, 69, 80, 81, 84, 89, 92）、他方、「従業員兼務」性を肯定する裁判例のうち、企業経営に参画・関与していない旨の事実が指摘された判断が6件（No. 1, 60, 76, 78, 93, 105）ある。

これらのデータから判断すると、「業務の内容・遂行方法」、「権限」という判断要素や「経営に対する参画・関与」という指標が「従業員兼務」に一定の影響力を与えているとの推察が可能と思われる。

⑤おわりに

以上、「労働者」概念が争点となった昭和60年以降の裁判例について検討してきた。ここで繰り返しになるが、あらためてまとめておこう。

当該概念に関する訴訟には、3つの類型が存在した。第1類型（労働基準法上の「労働者」性）と第2類型（「労働契約」性）は、訴訟形式や具体的請求内容の差異を理由に形式的に区分されたが、結果として、いずれにおいても、共通の判断枠組み、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存在するかを諸要素の総合衡量によって決する」が妥当する。

ここでいう諸要素とは、②A)で掲げた9要素であるが（新宿労基署長（映画撮影技師）事件判決（No. 99, 110）参照）、これらは、どれも不可欠で、あるいは、それぞれ同価値というわけではない。少なくとも要素①④は、労働基準法上の「労働者」性や「労働契約」性判断において、他の要素よりも決定的・直接的な影響をもって作用してきたと解される。また、労災行政訴訟（②A)）では要素⑥、「労働契約」性判断（③）では要素②が、要素①④を補完する位置づけを有してきたようである。これらのことは、各事件における認定事実をもとに評価された各要素の＋（プラス・マイナス）を単純に積み上げても、機械的にその結論は得られないことを意味する。

なお、裁判例がこれらの諸要素を独自に創造したわけではないことも、注意しておかなければならない。第3章第2節2(1)でも述べたとおり、当該諸要素はすべて、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19日）²⁴⁾においてすでに列挙されているからである。

他方、第3類型（④）の場合、そこでの争点である「取締役の『従業員兼務』」性の判断枠組みは、諸要素の総合衡量という点に、さらには、用いられる要素の一部に共通性が認められなくもないが、第1・第2類型におけるそれとは異なる基準が用いられていると考えられる。具体的判断要素としては、協和機工事件判決（No. 84）が一般論において提示したものが参考になる。

《注》

- 1) 上訴された事件は、上級審の判断まで含めて1件と数えている。
- 2) 最高裁判決をはじめ多くの裁判例は、労災保険法上の「労働者」概念と労働基準法上の「労働者」概念とが一致する理由について何も言及しなかったが、いくつかの判断には、その点に関する説明が見受けられる。表現・文言に差はあれ、それらはすべて、労災保険法が労働基準法第8章「災害補償」における使用者の賠償責任の保険化を目的とする法律として制定された点に着目している。最も詳細に論じた横浜南労基署長（旭紙業）事件控訴審判決（No.42）のほか、No.16, 24, 28, 31, 53, 99, 110の各判決を参照されたい。
- 3) もっとも、労働基準法上の「労働者」性判断のあり方（枠組み）に関して、同判決のような「諸般の事情（または諸要素）の総合考量」との一般論を展開した上で、具体的な諸事情（諸要素）の検証に進んだ事案は、20件中7件に留まる（No.15, 16, 27, 29, 31, 42）。
- 4) 同判決のほか、No.16, 29, 31, 42, 53, 99の各判決も参照。
- 5) 肯定例（No.110）・否定例（No.99）とも各1件に留まる。ほかに、新発田労基署長（新和コンクリート）事件判決（No.29）が要素⑨以外の8点についてまで言及している。
- 6) なお、要素④における勤務の「時間」と「場所」とは、表現上、等価のものとして並置されている。しかしながら、「労働者」性を実際に判定する場面、いいかえれば、当該要素の検証（適用）の場面では、裁判所は、両者を同価値のものではなく、「場所」よりも「時間」の拘束性をより重視している可能性がある。そのような裁判例と考えられるものとして、No.15, 16, 27, 53の各判決参照。
- 7) 本件第一審・控訴審判決の双方は、本件を処理するにあたり、宗教法人等における労務提供者に関する行政解釈（昭27・2・5基発49号）も判断の重要な指針としたことを指摘しておく。
なお、これと同様の争いで、後述本文⑩（「労働契約」性）に該当する事案たる観智院事件決定（No.34）では、当該行政解釈は参考にされていない。
- 8) 本件は、当該労務提供者が労働基準法41条2号にいう「管理監督者」に該当するかも争われている。第3章第2節2(1)、および、「管理監督者」性判例リストNo.22も参照されたい。
- 9) 前者の事件では最低賃金法上の「労働者」、後者の事件では私立学校教職員共済法上の「使用される者」に研修医（労務提供者）が該当するかが争われた。裁判所は、前者については最低賃金法2条1号の定義規定を、後者については労働基準法が労働法規の一般法であることを根拠に、いずれも労働基準法上の「労働者」と同義に解するとの立場を採っている。
- 10) ちなみに、両判決は、同一裁判官3名が構成した同一法廷（大阪地裁堺支部民事第1部）で同日に下されたものである。
- 11) ここでは、仮処分・本訴ともに争われた事件を、上訴された事件と同様に扱い、合わせて1件と数えている。
- 12) 具体的には、就労中の未払賃金（11条・24条）・時間外（休日）割増賃金（37条1項）・年次有給休暇（39条）、もしくは、労務受領者との契約関係解消を認めた上で、解雇予告手当（20条1項）を求めた事例を指す。「労働契約」性を肯定した事案としては、No.9, 11, 18, 23, 38, 37, 38, 39, 52, 56, 65, 72, 83, 112が、その否定例としては、No.26, 30, 32, 35, 75, 96, 104がこれにあたる。
- 13) 「労働契約」性の肯定例としては、No.5, 14, 17, 20, 21, 25, 34, 44, 49, 57, 62, 64, 74, 79, 88, 94, 100, 101, 102が、その否定例としては、No.45, 47, 48, 63, 86, 91が、これにあたる。
- 14) ほかに、事件No.26, 44, 56, 68, 82, 106の各判断も、この系譜に属すると解される。
- 15) このほか、No.17, 20, 32, 37, 45, 62, 63, 74, 96, 101の各判断も参照されたい。最高裁もかかる立場と同旨であろう。安田病院事件最高裁判決（No.79）は、同事件控

- 訴審判決（No. 74）を是認している。
- 16) 「判例傾向リスト」上、No. 14, 20, 101 には、すべての要素に対する評価が付されているが、No. 14, 20 では要素⑧⑨、No. 101 では要素⑧に関する言及がない。
 - 17) この評価は、要素②が否定例ではほとんど言及されていないこと、および、とくに要素①④と相反する評価としては登場しない点をその根拠とする。
 - 19) ここでの件数の数え方は、前掲注 1 および注 11 でのそれにならっている。
 - 20) 前者ア) にあたるのは、「従業員兼務取締役」を肯定した裁判例として No. 7, 36, 60, 105, その否定例では No. 12, 46, 54, 59, 69, 73, 77, 81, 92 である。
他方、後者イ) にあたるのは、肯定例として No. 1, 2, 33, 40, 43, 50, 51, 71, 76, 78, 83, 90, 93, 97, 否定例では No. 41, 55, 61, 80, 84, 85, 89 である。
 - 21) 同判決は、「ある者が…労働者といえるためには、使用者と目される者との間で、その労働力の処分につき指揮命令ないし支配監督を受ける関係（従属関係）にあることが必要であり、当該関係の有無は、要素①②③④⑤⑦の 6 点を「総合して判断すべき」とした。磯野商会事件控訴審判決（No. 73）も、労働基準法上の「労働者」性判断に沿って処理した事案ととらえられる。
 - 22) 同判決を継承した判断として加藤産商事件判決（No. 92）がある。佐川ワールドエクスプレス事件（仮処分）決定（No. 54）、住建事件判決（No. 60）も同旨か。
なお、ファイブワン商事事件判決（No. 80）は、代表取締役については原則として従業員たる地位との兼務は認められないとする。また、取締役たる者が、従業員としての退職金を受領していれば、その時点で従業員身分を失うとする判断もある。No. 12, 54, 69 を参照。
 - 23) ただし、加入の事実が指摘されながら「従業員兼務」性が否定された裁判例も 3 件認められる（No. 55, 73, 81）。
 - 24) 労働省労働基準局監督課編『今後の労働契約法制のあり方について』（1993 年、日本労働研究機構）50 頁以下を参照。

◆判例傾向リスト

事件名	裁判所	日付	労働者性の有無	「使用従属性」に関する判断基準					「労働者性」の判断を補強する要素				
				「指揮監督下の労働」に関する判断基準				報酬の労働対償性に関する判断基準	事業者性の有無		専属性の程度		
				仕事の依頼、業務従事などの指示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・時間に関する拘束性の有無	代替性の有無		報酬の労働対償性	機械、器具の負担関係	報酬の額	他者の業務従事への制度上・時間的可能性	報酬の生活保障的要素の程度
<労基法上の「労働者」性>													
19 佐伯労基署長(城井興業)事件	大分地判	S63.8.29	○		○	○		○	○				
22 跳丸日本交響楽団事件	東京地判	H2.5.18	○	○		○							
29 新発田労基署長(新和コンクリート)事件	新潟地判	H4.12.22	○	○	○	△	×	△	○	△	○		
31 横浜南労基署長(旭紙業)事件(第1審)	横浜地判	H5.6.17	○		○	○	×	○	×	△	○		
58 実正寺事件(第1審)	松山地今治支判	H8.3.14	○		△	△		△					
67 実正寺事件(控訴審)	高松高判	H8.11.29	○		○	○		△					
95 関西医科大学研修医(未払賃金)事件(第1審)	大阪地堺支判	H12.8.29	○	○	○	○		△	○		○		
103 関西医科大学研修医(損害賠償)事件(第1審)	大阪地堺支判	H13.8.29	○	○	○	○		△	○		○		
108 関西医科大学研修医(未払賃金)事件(控訴審)	大阪高判	H14.5.9	○	○	○	○		△	○		○		
109 関西医科大学研修医(損害賠償)事件(控訴審)	大阪高判	H14.5.10	○	○	○	○		△	○		○		
110 新宿労基署長(映画撮影技師)事件(控訴審)	東京高判	H14.7.11	○	△	○	○	○	○	○		△		
111 ジャパンネットワークサービス事件	東京地判	H14.11.11	○		○	○		○					
3 新潟労基署長(新成建設)事件	東京高判	S60.7.17	×										
6 栴波労基署長事件	富山地判	S60.12.24	×										
8 日田労基署長事件(第1審)	大分地判	S61.2.10	×		×				×				
10 園部労基署長事件	京都地判	S61.7.31	×										
13 宇都宮労基署長(八汐エンタプライズ)事件	宇都宮地判	S62.11.26	×			×		×					
15 長崎労基署長(才津組)事件	長崎地判	S63.1.26	×		×	×		△	×		×		
16 日田労基署長事件(控訴審)	福岡高判	S63.1.28	×		×	×		×	×				
24 新発田労基署長(朝日村)事件	新潟地判	H3.3.29	×										
27 田辺労基署長(君嶋組)事件	和歌山地判	H3.10.30	×		×	△	○	△	×		×		
28 呉労基署長(浅野建設)事件	広島高判	H4.1.21	×										
42 横浜南労基署長(旭紙業)事件(控訴審)	東京高判	H6.11.24	×	○	△	△			×		○		
53 相模原労基署長(1人親方)事件	横浜地判	H7.7.20	×	×	×	×		×	×				
66 横浜南労基署長(旭紙業)事件	最1小判	H8.11.28	×	○	×	△			×		○		
99 新宿労基署長(映画撮影技師)事件(第1審)	東京地判	H13.1.25	×	△	×	△	○	×	○		×		
107 堺労基署長(コスモ商会)事件(ダ)	大阪地判	H14.3.1	×		×	△			×				

事件名	裁判所	日付	労働者性の有無	「使用従属性」に関する判断基準					「労働者性」の判断を補強する要素				
				「指揮監督下の労働」に関する判断基準				報酬の労働対償性に関する判断基準	事業者性の有無		専属性の程度		
				仕事の依頼、業務従事への指示など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・時間に関する拘束性の有無	代替性の有無		報酬の労働対償性	機械、器具の負担関係	報酬の額	他者の業務従事への制度上・時間的可能性	報酬の生活保障的要素の程度
＜「労働契約」性＞													
5	リマークチョーギン事件	東京地決	S60.9.30	○		○			○				
9	京プロ事件(第1審)	京都地判	S61.2.13	○		○	○					○	○
11	京プロ事件(控訴審)	大阪高判	S62.2.26	○		○	○					○	○
14	北浜土木砕石事件	金沢地判	S62.11.27	○	△	△	○	×	△	×	△	○	
17	日野興業事件	大阪地決	S63.2.17	○		○	○		○	×			
18	関西住建事件	大阪地判	S63.7.27	○		○	○		○	△			
20	太栄金属工業所事件	大阪地判	H2.2.7	○	○	○	○	○	△	○	△	○	○
21	井谷運輸産業(佐藤・大段)事件	大阪地決	H2.5.8	○	○	○	○				△	○	
23	三和プラント事件	東京地判	H2.9.11	○					○				
25	いせや事件	大阪地決	H3.4.8	○		△	△		○				
34	観智院事件	京都地決	H5.11.15	○		○			○				
37	丸善住研事件	東京地判	H6.2.25	○		○	○		○	△		○	○
38	エグゼ事件	東京地判	H6.5.9	○									
39	中部ロワイヤル事件	名古屋地判	H6.6.3	○		△			○				
44	扇屋食品販売事件(ダ)	東京地判	H7.2.24	○		△			○				
49	山口観光事件(第一審)	大阪地判	H7.6.28	○			○		○				
52	共同サービス事件(ダ)	東京地判	H7.7.17	○	△	△	○		○	○		○	
56	長谷実業事件	東京地判	H7.11.7	○		△	○		○				
57	山口観光事件(控訴審)	東京高判	H7.12.13	○		○	○		○				
62	中央林間病院事件	東京地判	H8.7.26	○		○		×			×		
64	山口観光事件(上告審)	最一小判	H8.9.26	○		○	○		○				
65	江東運送事件	東京地判	H8.10.14	○		○	○		○	○			
72	株式会社羽柴事件	大阪地判	H9.7.25	○									
74	安田病院事件(控訴審)	大阪高判	H10.2.18	○	○	○	○		○				
79	安田病院事件(上告審)	最3小判	H10.9.8	○	○	○	○		○				
83	ハインヒル・インターナショナル事件(ダ)	東京地判	H11.3.19	○			○	○	○		○		
88	泉証券(営業囑託)事件(仮処分)	大阪地決	H11.7.19	(○)		△			△				

事件名	裁判所	日付	労働者性の有無	「使用従属性」に関する判断基準					「労働者性」の判断を補強する要素				
				「指揮監督下の労働」に関する判断基準				報酬の労働対償性に関する判断基準	事業者性の有無		専属性の程度		
				仕事の依頼、業務従事などの指示に対する自由の有無	業務遂行上の指揮監督の有無	勤務場所・時間に関する拘束性の有無	代替性の有無		報酬の労働対償性	機械、器具の負担関係	報酬の額	他者の業務従事への制度上・時間的可能性	報酬の生活保障的程度
94	泉証券(営業囑託)事件(本訴)	大阪地判	H12.6.9	○		○	○		○				
100	三精輸送機事件	京都地福知山支判	H13.5.14	○		○	○	○		○			
101	チボリ・ジャパン(楽団員)事件	岡山地判	H13.5.16	○	○	○	○	×	○	○			○
102	メガネドラッグ事件	東京地判	H13.7.13	○	○	○	○	○	○	○			
106	関西医科大学研修医(過労死損害賠償)事件	大阪地判	H14.2.25	○		△			○				
112	ヤマイチテクノス事件(ダ)	大阪地判	H15.1.31	○		○	○				×		
26	ルイジュアン事件	東京地判	H3.6.3	×			△		△				
30	大映映像ほか事件(第一審)	東京地判	H5.5.31	×		×	×						
32	パピルス事件	東京地判	H5.7.23	×		×	×					×	
35	大映映像ほか事件(控訴審)	東京高判	H5.12.22	×		×	×						
45	日本通運事件(仮処分)	大阪地決	H7.2.28	×		×	×		×				
47	京王企画機社事件(ダ)	大阪地決	H7.3.23	×		△	×		△				
48	太平洋証券事件	大阪地決	H7.6.19	×		×	×					×	
63	日本通運事件(本訴)	大阪地判	H8.9.20	×		△	△			×			
68	安田病院事件(第1審)	大阪地判	H9.2.17	×									
75	エヌエイチケイ情報ネットワーク事件(ダ)	東京地判	H10.3.27	×	△			×				×	×
86	福住商事事件	大阪地判	H11.6.30	×		△	○		×		×		
91	協和運輸事件	大阪地判	H11.12.17	×		×	×			×	×		○
96	HIV訴訟を支える会事件(ダ)	東京地判	H12.9.11	×		△	△		×				○
104	アイティット事件(ダ)	東京地判	H13.10.29	×		△	△		×		×		
＜「従業員業務取締役」性＞													
1	ケーティーエス事件(ダ)	大阪地判	S60.2.26	○									
2	国土開発事件(ダ)	東京地判	S60.5.30	○									
7	津軽三年味噌販売事件	東京地判	S61.1.27	○									
33	興栄社事件(第一審)	大分地判	H5.9.17	○									
36	ミリオン珈琲貿易事件	大阪地決	H5.12.22	○			○		△				
40	興栄社事件(控訴審)	大分地判	H6.7.14	○									
43	興栄社事件(上告審)	最1小判	H7.2.9	○		○			○				

事件名	裁判所	日付	労働者性の有無	「使用従属性」に関する判断基準						「労働者性」の判断を補強する要素				
				「指揮監督下の労働」に関する判断基準				報酬の労働対償性に関する判断基準		事業者性の有無		専属性の程度		
				仕事の依頼、業務従事の指示などに対する諸否の自由の有無	業務遂行上の指揮監督の有無	勤務場所・時間に関する拘束性の有無	代替性の有無	報酬の労働対償性	報酬の労働対償性	機械、器具の負担関係	報酬の額	他者の業務従事への制度上・時間的可能性	報酬の生活保障的要素の程度	
50	総合計画研究所事件(ダ)	東京地判	H7.7.3	○										
51	ザ・ビルディングアルファ事件(ダ)	東京地判	H7.7.10	○										
60	住達事件	長野地松本支判	H8.3.29	○		○								
71	ノーヴァス事件	東京地判	H9.6.23	○										
76	有限会社プロストック事件(ダ)	東京地判	H10.4.24	○		○	○		○					
78	幹プロダクション事件(ダ)	東京地判	H10.8.31	○										
82	祥栄事件(ダ)	東京地判	H11.1.29	○		△								
90	バベル事件	東京地判	H11.11.30	○										
93	東亜化成事件(ダ)	東京地判	H12.4.25	○								×		
97	ニッテイ・ニッテイ住販事件(ダ)	東京地判	H12.10.30	○										
105	オー・エス・ケー事件(ダ)	東京地判	H13.11.19	○		△	△							
4	福島労基署長(大藤造園)事件	福島地判	S60.9.30	×										
12	東神倉庫事件	東京地判	S62.4.17	×		△	△							
41	大島波浮港自動車教習所事件	東京地判	H6.11.14	×										
46	かねます食品事件(ダ)	大阪地決	H7.3.10	×			×							
54	佐川ワールドエクスプレス事件(仮処分)	大阪地決	H7.10.6	×		×	×		×					
55	東洋エステート事件(ダ)	東京地判	H7.10.20	×			△							
59	スポルディング・ジャパン事件(ダ)	東京地判	H8.3.25	×								×		
61	碌々産業事件(ダ)	東京地判	H8.7.16	×										
69	佐川ワールドエクスプレス事件(本訴)	大阪地判	H9.3.28	×			×							
73	磯野商会事件(控訴審)(ダ)	東京地判	H9.10.30	×		×	×							
77	ストーブリ株式会社事件(ダ)	大阪地決	H10.6.11	×			×		×				×	
80	ファイブワン商事事件	大阪地判	H10.9.18	×										
81	遠山商事事件(ダ)	大阪地判	H10.10.23	×										
84	協和機工事件(ダ)	東京地判	H11.4.23	×			×					×		
85	信栄産業事件(ダ)	東京地判	H11.5.27	×								×		
89	ザ・クロックハウス事件(ダ)	東京地判	H11.11.15	×			×					×		
92	加藤産商事事件(ダ)	東京地判	H12.1.14	×		×	×		×					