

労災補償法における労働者

- 「国・西脇労基署長（加西市シルバー人材センター）事件」
（神戸地判平22.9.27労判1015号34頁）を対象として-

柳 澤 旭

<目 次>

- I はじめに
- II 事件の概要
- III 判 旨
- IV 検討
- V おわりに

I はじめに

（一）例えば、昼間学生がアルバイトで、ある会社工場の草取り作業に雇用され、その仕事に従事しているときに草刈り機械が足に当たり重傷を負った。この学生は、病院で手当てを受け、全治1か月の（完全に回復することなく「治癒する」こと、つまりこれ以上回復の見込みがないことも含む。例えば、足の切断。）入院治療を受けたとしよう。この場合に学生は、労働法の適用があり、具体的には、労基法、最賃法、労災保険法の適用により、各法による権利保障が行われる。これを労災保険法の適用関係についてみれば、1か月の入院治療費は「療養補償給付」として、また、1か月の「休業補償給付」がそれぞれ労災保険から支給されることになる。さらに、この傷害が治癒しても「障害」（片足切断という「障害」状態になる）が残る状態であれば、「傷害補償給付」も支給されることになる。この点は、パート労働者や派遣労働者、外国人労働者においても同様である。これは、学生であってもアルバイトしている時間は、「労働契約が存在」しており、学生は「労働者」である

ということから、当然に労働法の適用があるからである。

(二) 一方、定年退職した65歳の高齢者（筆者と同じ状況である）が、定年後の「生きがい就労」として、「シルバー人材センター」に会員登録をして、注文先の企業に行きその構内において、仲間の会員と草刈りをしていて、同じような重傷を負ったとしよう。この場合には、この高齢者には、労災保険からは労災補償給付はなされるのであろうか。先の学生アルバイトと違って労災保険法の適用は、一般にないこととなる。

この違いはなぜ生じるのか。それは、労働契約を締結した労働関係にあるのか、それとも請負や委任という契約で仕事をしているのかの違いによって生じる問題である。労働契約関係にあれば、労働者であり労働法の適用、労災保険法の適用があるが、請負、委任契約であれば労働者ではないと法的に判断されるからである。

(三) しかしながら、実際は同じ仕事をしていても、そこで当事者間で結ばれたとされる契約関係だけで労働者であるか、したがって、労働法の適用があるか否かが形式的に決まるものではない。各労働法規の目的とその法の性格に照らして、法の適用の可否について決めなければならないことがあるからである。特に労働法規は強行規定が多く、これを回避して適用を逃れようとするのが少なくないからである。

(四) 本稿で検討の対象とする本事件は、これまでの労働者かどうか、労災保険法の適用がある労働者かどうかということについて、裁判で争われた多くのケースの一つである。特色としては、「シルバー人材センター」の事案ということができようが、これは本来、雇用。労働契約関係にならないように、はじめから法的にも精度設計がなされたシステムにおける事例ということができる。しかも、雇用関係にならないように会員である原告Xが自己の意思によって、仕事先のA会社とBシルバー人材センターと契約関係を取り結んだ関係にあったという事案の特殊性もある。そのような関係の中で生じた工作中的の負傷（3指切断という事故）であり、労災保険法の適用、労働者が争われた事案である。

以下、やや詳しく事実と当事者の主張と判旨についてみた上で、本判決を素材として、労災補償法（労基法と労災保険法）における労働者についての判断を中心に若干の検討を行うこととする。

Ⅱ 事件の概要

1 事案の概要

本件は、訴外会社（A）に従業員（工具）として働いていた原告（X）が、定年退職後に、訴外社団法人Bシルバー人材センター（Bセンター）に登録して、A会社（A）で仕事をしていたところ、工場で作業中に、左手の親指から中指の3指を切断する傷害を負った。Xは、この傷害を業務上の災害に該当するとして、労災保険法に基づく給付（療養補償給付、休業補償給付）の申請をしたところ、被告Y（西脇労基署長）が不支給とする処分（本件処分）をしたため、その不支給処分の取消しを求めるとともに、上記労災保険給付の不支給決定処分を行うことの義務づけを求めたものである。

2 事実の概要

（1）A社は、物流機器製造、金属加工を業とする会社であり、e工場、f工場を有しており運搬用ゲージの製造を行っており、Aの代表取締役には、昭和59年ころからOが就任している。

（2）Bセンターは、高年齢者雇用安定法（高年法）に基づいて、兵庫県知事の許可を受けて設立された公益法人（シルバー人材センター。高年法第41条以下）である。

（3）Xは、昭和19年生まれの男性であり、平成12年8月に56歳でA社に採用され、主に同社のf工場で勤務していたが、平成16年3月10日に満60歳となり、同日付で定年退職した。

（4）Aは、定年退職した後、同年4月2日にBセンターに会員登録をし、同センターとAとの契約に基づいて、A社で仕事をするようになり、Aの工場で行っていた。

(5) 平成17年5月12日、Xは、O社長から指示されて新しいプレス機の取り付け、試討及び調整作業等の指示を受け、f工場に出張し作業をしていたところ、プレス機に不具合が生じたのでその原因を調べていたときに、Xの足が誤ってプレス機のスイッチに触れてプレス機が作動し、これによりXは、プレス機に左手親指から中指の3指を切断する傷害を負った（本件事故）。

(6) Xは、この傷害について、Y（N労基署長）に対し、平成19年2月16日に療養補償給付、休業補償給付支給の申請をしたが、Yは、同年7月9日付けで、Xが労災保険法上の労働者に該当せず、同法の適用がないとして、本件処分を行った。

(7) Xは、本件処分を不服として労災保険審査官に審査請求（同年8月27日）を行ったが棄却された（同11月27日）。この決定を不服として、再審査請求をしたが（平成20年1月7日）、労働保険審査会は、再審査請求を棄却する裁決を行った（同年11月27日）。

そこで、Xは、本件処分の取消しを求めて、本件訴えを提起した（平成21年3月31日）。

(8) Xは、本件訴訟提起に先立ち、A及びBセンターを被告とする損害賠償を提起したが、A及びBセンターとの間で、労災保険に基づく給付とは別に和解金を支払う旨の訴訟上の和解が成立している（平成19年2月19日）。

3 争点と当事者の主張

(争点)

原告Xが、労災保険法の適用を受ける「労働者」に該当するか、すなわち、労災保険法上の「労働者」と同義である労基法9条の「労働者」に該当するか、Xの「労働者性」が本件の争点である。

(当事者の主張)

3-1 原告Xの主張

(1) 労基法における労働者とは、使用者の指揮監督の下に労務を提供し、使用者からその労務の対償として報酬が支払われている者で、使用従属性を

有する者あるいは使用従属関係にある者をいう。そして、労働者性の判断については、形式的な契約形式いかんにかかわらず、実質的な使用従属性を、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的に判断する必要がある（昭和60年・労基研報告）。

また、労契法2条と労基法9条の「労働者」も同義であると解されており、労契法施行通達は、同法2条の「労働者」について、「契約形式にとらわれず実態として使用従属関係が認められる場合には」労働者に該当するとしている。

(2) 以上の一般論からすれば、AとBセンターの会員であるXとの間の法律関係が、形式的には雇用関係でないとしても、以下の①から⑦の事実関係に照らすと、Xは、実質的にA会社の指揮監督の下に労務を提供し、その労務の対償としての報酬を受ける者として、労基法9条の「労働者」に該当する。（その事実関係とは、①仕事に対する諾否の自由、②業務遂行上の指揮監督の有無、③時間的・場所的拘束の有無、④労務提供の代替性、⑤報酬の労働対償性、⑥業務用器具の負担関係、⑦専属性の有無についての7項目についてである。）

(3) さらに、被告Yは、Bセンターと会員たる原告Xとの契約形式（請負又は準委任）も労働者性の判断に関して考慮すべきと主張するが、XとBとの間には仕事内容や就業条件についての合意は存在しておらず、両者の間に委任、請負関係も存在しない（この点について、Xは、会員就業規則3条、4条、作業契約書がないこと、作業内容はXとA社との合意に委ねていること、配分金明細書の作業内容の記載も事実と反するものとなっていること等を挙げている）。

(4) 原告Xは、自らの意思でA社の再雇用を望まず、Bセンターを利用した結果、労災補償を受けられないとしても、それは自己責任であるという被告Yの主張について、Xのみの責任に帰することは公平に反すると述べる。その内容は、シルバー人材センターは本来、危険作業に従事する業務は予定されておらず、このような作業に会員を従事させることがないことを前提と

して、Bセンターの事業の根拠である高年法は、センターの提供する就労の性格（高年法41条）からして雇用を除外しているのであって、法制上も労災保険法の適用がないとしているのである。にもかかわらず、BセンターとA社も合意した上で、Xを基研業務に従事させたものであり、原告の合意のみをもって自己責任とするのは当たらない。

3-2 被告Yの主張

(1) Bセンターは、高年法に基づき提供する業務（会員の就労）として、法律上・定款上明確に「雇用によるものを除く」と規定されており、Bセンターがその会員であるXに対して配分金を支払う関係は、(再)委任又は(再)請負というものであって、雇用を予定したものではないので、XとBセンターとの関係においても雇用関係ではない。Xは、BセンターがA社との委任又は請負契約に基づいて履行する義務の履行補助者にすぎない。

(2) Xの労働者性を検討する前提としては、当事者が選択した法形式としての契約内容を十分に踏まえるべきであり、Xは、再雇用を選択できたにもかかわらず、自己の都合によりBセンターを介してA社の業務を行う法形式を選択したもので、XとA社との間に雇用関係が存在しないことは明らかである。

Bセンターは、会員であるXに対して、就業先との雇用関係はないこと、労災事故が生じても、小さな保険に入っているが救済方法がないとの説明を受けていた。また、A社は原告Xの退職に際して、健保組合の被保険者証を喪失させており、A社がXを雇用する意思がなかったことは明らかである。

(3) 以上を前提に、Xが、労働者に該当しないことは、(1)から(5)の現実の就労実態及び当事者の認識に照らせば、Xは、Aとの関係において、A社の指揮監督の下に労務を提供したのではなく、その報酬も労務の対価として支払われたものではないから、労基法9条の労働者には、該当しない。

(1から5の就労実態の基準としては、Yは、①仕事の依頼及び業務従事の諾歩の自由、②業務遂行上の指揮監督の有無、③時間的・場所的拘束性、④

労務提供の代替者の有無、⑤報酬の労務対価性を上げている。)

Ⅲ 判旨

1 Xの労働者性の有無について

(1)「労災保険法という労働者は、労基法に定める労働者と同義であり（最1小判・平19. 6. 28「藤沢労基署長（大工負傷）事件」）、同法9条は、労働者とは、『職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。』と定めているから、労働者に該当するか否かについては、使用者の指揮監督の下に労務を提供し、使用者からその対償としての報酬が支払われている者として、使用従属関係にあるといえるかを基準に判断すべきであると解される。・・・労務の提供が他人の指揮監督の下において行われるかどうかに関しては、具体的に、業務従事の指示に対する諾否の自由の有無や、業務遂行上の指揮監督の有無、勤務場所及び勤務時間が拘束されているかどうか、労務提供につき代替性の有無等を総合的に考慮して判断すべきものといえる」。

(2) 本件において、法形式上は、XとBセンターとの間及びA社との間のいずれにも雇用関係は存在しない。しかし、労働者性の判断は、労務提供の実態について実質的に検討しておこなうべきものであるから、「本件で、形式的には、XとA社及びBセンター間に雇用契約が存在せず、AがBセンターにした注文につき、XがBセンターとの間の請負又は準委任契約に基づいて仕事を行うことになっているとしても、このことのみから、Xの労働者性が否定されるものではない」。これは、シルバー人材センター会員の労働者性を認めた複数の裁決においても同様の判断されている。

(3) そこで、Xが、A社との間で証従属関係があったかどうか検討する。

①業務従事の諾否の自由及び業務遂行上の指揮監督の有無

Xは、定年退職の前後を通じて、A社の従業員とともに作業分担して加工業務を行っており、Xがこれを拒否した事実は存在しないし、A社の許可を得た上で、残業、休日出勤を行っていたことからして、Xは、A社の指揮命

令に従って、指示された業務を行っていたものといえ、Xにこの業務について諾否の自由はなかったものと認められる。

②時間的・場所的拘束性の有無

Xは、定年退職の前後を通じて、A社の加工部門の作業を担当していたから、その就業場所は限定され、就業時間についてもBセンターから何の指示されておらず、他の従業員と同様の出退勤をおこない、出退勤時刻をパソコンにより入力していたことから、就業場所、就業時間についても、Aの管理下になり、Aの組織に組み込まれて、他の従業員と一体となって業務を遂行していたものである。

③代替性の有無

Aは、Xが、定年退職前からチーフ的な立場で業務を行っていたことから、退職後も同様の業務を行うことを期待したもので、X以外の者を就労させることは予定していなかったものであり、X以外の者がAで労務を提供することは不可能であり、Xの業務に代替性はなかった。

④報酬の労働対償性の有無

Xは、Aの指揮命令の下に労務を提供していたものであり、その就労に対して、「就業時間に応じて支払われた配分金は、実質上は、Xが一定時間労務を提供したことに対する対価たる賃金として支払われたものと認められる」。

2 以上の事実関係を総合すると、Xは、Bセンター登録後も、A社において、定年前と同じ部門で、他の従業員と同様に労務を提供し、専らAで就労していた状況にあった。このような労務提供の実態から、Xは、Aの指揮命令の下に労務を提供し、その報酬も、実質的に労働の対価として支払われたものであり、「Xは、A社と使用従属関係にある労働者と認められる」。

3 Yは、Xが自ら望んで、Bセンターに登録してA社で仕事をする法形式を選択しているから、これによる不利益はXにおいて甘受すべきであるとす

るが、労災補償制度の趣旨・目的からして、労災保険法の適用を前提として、労災補償給付を認めることが相当である。

Xが、Bセンターを不適切に利用した実態と、年金受給に関し、法的にも問題があるにせよ、これらの是正措置がなされることとは別として、「Xが、A社と雇用契約を締結せず、労働法の適用を回避しようとする意図を有していたとしても、労基法又は労災保険法上の労働者に該当するか否かに関わらず判断されるべきものである」。

4 結論

以上のとおり、「XとA社の間には、使用従属関係が存在し、またXの受け取った報酬は、XがAに対して提供した労働の対償という性質が認められるのであるから、Xは、労基法9条及び労災保険法上の労働者であると認められる」。

そして、本件事故は、業務上の事故により生じたことは明らかであり、Xが労働者に該当しないとしてなされた不支給処分は違法であり、取消しを免れない。(主文1)

また、Xは、本件処分の取消しとともに、Yに対し療養補償給付及び休業補償給付の決定を行うことの義務付けを求めているが、本件処分の取消しを求める訴えに理由があり、Yにおいて上記各給付を支給すべきことは明らかであり、かつ、支給決定の内容についても、原告の傷害の認定等級等を行う必要はなく、一義的に明らかであるので、Xの義務付けを求める請求には理由がある。(Xの請求した療養補償給付及び休業補償給付の支給決定をせよ。主文2)

IV 検討

1 労基法・労災保険法における労働者

(1) 労災保険法における労働者と労基法上の労働者

(一) 本判決の位置づけといくつかの論点についてまず取り上げておきたい。労災保険法の給付をうける権利主体である「労働者」(その遺族)についての定義規定はないことから、解釈により労働者であるか否かが導きだされることとなる。本判決は、「労災保険法における労働者」の判断について、とくに新たな判断枠組みや論点を提示しているわけではなく、これまでの判例と学説の多数説を踏襲しており、判例・通説による具体的ケースにおける判断として位置づけることができるであろう。本判決は、労災保険法と労基法における労働者は、一致することを前提とした上で、「労基法における労働者」についての定式化されている判断基準(1985年労基研報告)を適用し判断をおこなうという方法をとる。

しかし、本判決においては、労災保険法と労基法とにおける労働者が一致するということの根拠については、最高裁判決「藤沢労基署長(大工負傷)事件」(最一小判平19. 6.29労判940号11頁)を引用するほかには、その法的根拠について特に説明をしていない¹⁾。

また、本判決が、最高裁の労災保険法における労働者性判断の先例である、「横浜南労基署長(旭紙業)事件」(最一小判平8. 11. 28労判714号14頁)を引用していないが、「労災保険法上の労働者」と「労基法上の労働者」とは同一であるとの先例は、この「横浜南労基署長事件」である。この点について、本判決は、なぜこの最高裁の先例を引用していないのかその意味は必ずしも明らかではない。というのは、「横浜南労基署長事件」は、「労災保険法における労働者」についての、一審(横浜地判平5. 6. 17労判643号71頁)、控訴審(東京高判平6. 11. 24労判714号16頁)における判断を是認した初めての判決と位置づけることができるものであるからである²⁾。

(二) すなわち、「横浜南労基署長事件」において、労働者性の肯定と否定することにおいて、控訴審一審とでは結論が全く異なったが、両法における労働者性のとらえかたは一致している。控訴審は、労災保険法の労働者と労基法上の労働者とは同一であることの根拠について、労災保険法が労基法の

「災害補償」に定める補償責任を担保する責任保険として制定されたことから根拠づけるものであった（両法の同時制定の経緯と意味から根拠づけるもの。①）。

この点について最高裁も、両法における労働者を同一とした原審の判断は正当であるとしてこれを是認したものであった。労災保険法上の労働者と労基法上の労働者が同一であるとの最高裁の見解は、控訴審の理由づけとともに認められたのはこれが初めてのものである。この最高裁判決がだされたこともあって、今日において、学説上、後にみるように、異論はあるものの、判例、行政解釈、学説においても確立した解釈として定着したものとなっているとみることができる。

さらに、両法の立法経緯からだけでなく、現行労災保険法の解釈からも、労働者性の同一であることをのべるのは、実際に法を運用する行政当局の見解である³⁾。労災保険法の保険給付は労基法8章の「災害補償」事由が生じた場合に行われること（労災12条の8第2項）を根拠にして、両法における「労働者」は同じとする見解である（労災保険法の解釈から導きだす見解。②）。

これまでの判例、学説における理論もこの①、②のいずれかを理論的根拠としており、本判決における「最高裁判決」（藤沢労基署長事件平19. 6. 28）引用の意味であろう。そして、わが国における代表的な学説においても、労基法、労契法、労災保険法、雇用保険法における「労働者」概念は、「基本的には一致する」と把握されている⁴⁾。

（三）本判決も、これまでの多くの判例と同様に、労基法と労災保険法における労働者は同一であるとみる前掲・通説・判例・行政解釈を念頭においたものであろうと思われるが、本判決にかぎらず、その際の参照されるべきよりどころとされているのが、労働基準法研究会報告書・労働省労働基準局編『労働基準法の問題点と適用の方向』（昭和60・1985年）である。

この報告書は、本判決も参照している労災保険審査会の「裁決」においても、多く判断基準として援用（引用）され、引用しない場合も、それにそっ

た当てはめが行われ結論が導き出されている。しかし報告書は、基本的には、労働基準法を念頭においた基準の構想であり、労災法と労基法の労働者は一致するという根拠を示すものではない。やはり、一致すること根拠は法的には今日においても判例法上必ずしも明確ではないと言わざるを得ないであろう。そして、理論的には、労災保険における労働者とは、労基法・労契法・労安法・雇用保険法と同じなのかどうか検討の余地はあるし、今後の課題である。

(2) 労基法研報告(1985年)の基準

労基法研究会報告における基準は網羅的なもので、労働者性が問第とされる当該事案の解決に用いる法目的(労基法、労契法、労組法、労災保険、労安法、雇用保険法)に応じて、どの基準を使うのか異ってくるものであろう。同報告書は、労働者性判断について、①指揮監督関係の存在の有無、②報酬の勞務対性償性を核の部分としてのものと、それを補強するものとしての事業者性、専属性の程度、税金・社会保険料の徴収方法という公租公課の負担の仕方などをあげている。これらを総合して判断するという場合の基準をあげているので、当該事案の解決に用いられる法目的に応じて、核となるものとそれを補充するものという位置づけは必ずしも成り立たない場合がある。

とくに問題となるのは、当該企業の「業務に不可欠なものとして、企業組織に組み込まれて勞務を提供する」という基準は、労組法上の労働者性の判断において特に問題とされてきたが、労災保険法、労安法の適用において重要な意味をもつことになる。

例えば、労働災害における事前の危険防止と事後の補償という問題は、勞務提供過程(労働過程)における労働実態(営業、サービス労働や現場作業という現実の労働関係という事実)に着目して労働者を保護するものであり、その労働過程にどのような契約形態で組み込まれているのかという契約的問題とは次元を異にする問題であり、労働過程における労働者の保護と契約関係の形式とは、直ちに結びつくものではないともいえよう。

労災補償は、歴史的にも職場における労働災害の防止（安全衛生）から、まずはじまり、そして労働災害発生後の補償という展開をみせたのであり、職場における共同労働、組織的労働における安全衛生問題は、基本的にはその労働組織にいかなる契約形式で組み込まれているかという問題ではない。労働させる場所と労働自体から危険の生じるところから利益を得る使用者の義務と、報償責任に基礎づけられた補償の思想は、労働災害の法の基本にあることは今日でもかわらないであろう。変化、発展したのは、労災防止の水準の向上・対策であり、事後の補償の生活保障へのシフトである。

労災保険法と労基法とにおける労働者は同一であるのかどうかという問題について、これまで必ずしも法理論として明確になっているわけではない。労災保険法の沿革、制定経緯、法目的と実定法の解釈という法的には当然のオーソドックスな観点から検討され論じられてきたが、それ自体の検討をあらためて必要とするであろう。その検討に際しては、労災保険法の変化（いわゆる社会保障化）との関連の検討においては不十分なものとなる⁵⁾。

註

- 1) 本判決について、國武英夫「大工の負傷と労災保険法上の労働者」労働法学会誌111号（2008年、法律文化社）150頁。
- 2) 本判決について、藤原稔弘「車持ち込み運転手の労災保険法上の労働者性」学会誌労働法91号（1998年、総合労働研究所）138頁、水町勇一郎「労働者性」ジュリスト『社会保障判例百選4版』（2008年、有斐閣）114頁、皆川宏之「個別的労働関係における労働者」前掲『社会保障判例百選4版』4頁。
- 3) 厚生労働省労働基準局労災補償部編『新訂労働者災害補償保険法』（2005年、ぎょうせい）77頁。
- 4) 菅野和夫『労働法9版』（2010年、弘文堂）労契法、労基法について95-96頁、労災保険法について381頁、雇用保険法について55頁。この見解について、柳澤旭「労働契約法の施行と理論的な課題」山口経済学雑誌57巻2号（2007年）29-30頁。
- 5) 筆者は、雇用保険法における労働者と労基法における労働者とは、基本的には一致す

るとはいえ、雇用保険法の立法経緯や改正による法の性格変化とに照らして必ずしも一致するものではないとの見解にたつが、その根拠づけを含めて詳細な展開は行っておらずなお検討課題である。柳澤旭「雇用保険における被保険者」ジュリスト『社会保障判例百選4版』（2008年、有斐閣）155頁。同じように、「労災保険法」についても、立法経緯と法の性格変化に則して検討する必要がある。この点、新たな問題提起を行い、検討するものとして、水田勇一郎・前掲『社会保障判例（4版）』115頁、近藤昭雄「労災保険の社会保障化と適用関係—『労働者』概念論に則して—」角田先生古希記念『労働者人格権の研究 下巻』（2011年、新山社）391頁以下がある。雇用保険にせよ労災保険にせよ、その検討に際しては、論者によって多様な意味で用いられている、「社会保障」化ということの法的意味とその法理論への組み込みが基本的な問題となるものと思われる。

2 労災補償における労働者性の判断

（1）判例におけるシルバー人材センター事案の特殊性と一般性

（一）本件のようなシルバー人材センターにおける会員の労働関係判例として、「綾瀬市シルバー人材センター（I 鋳業所）事件」横浜地判平15・5.13（労判850号12頁）、「大阪市シルバー人材センター事件」大阪地判平14. 8.30（労判837号29頁）がある。

この二つの判例は、シルバー人材センター会員の就労先での仕事での負傷（4指切断、暴行による失明）についてのシルバー人材センターに対する損害賠償の事案であり、労災補償問題とは事案を異にしている。つまり労働者性が問題となったわけではなく、シルバー人材センターの高齢者に対する「健康保持義務」違反による損害賠償請求、仕事先における班長的な同僚会員による暴行を原因とする失明について、センターに対する民法717条の使用者責任が認められたものである¹⁾。

本判決も引用するように、労基署長の不支給処分についての労災保険審査会裁決において、労災保険法の適用を認めた事案としては、労基署長の労働

者性を否定した労災保険給付の不支給処分を取消し、労働者性を認め適用を認めたものいくつかあるが²⁾、裁判例としては、おそらくはじめての事案であろう。

(2) 法規と当事者の意思と労働者性の判断

(一) 本権事案での当事者の主張にみるように、原告Xと被告Yとは、ともにシルバー人材センターにおける就労関係は、労働契約関係ではないことを強調することにおいて一致する。

この雇用・労働契約ではないという意味は、シルバー人材センターにおいて予定する就労が、雇用すなわち労働契約関係を除いた就労、仕事を基本とする制度設計にあり、その趣旨が「高年齢者雇用安定法」(高年法)に規定されているからである。

「高年法」第6章(第41条～48条)において、シルバー人材センターにおける就業関係について、雇用を除く就労、雇用へのあっせん、雇用としての派遣の三種類の就業関係を認めている。しかし本来的なシルバー人材センターの性格は、定年対象者等、高齢者の希望に応じた就業(臨時的・短期的、軽易な業務)を組織的に提供し、その就業を援助しその「能力」を積極的に活用して高齢者の「福祉の増進」に資することを目的とする(同法41条)。

この目的にそってセンターの業務は、三つに区分されている。①「雇用」によるものを除く臨時的・短期的就業、その他の軽易な業務(同条1項1号)。雇用でない就業、業務という就業の限定。②「雇用による」前記の就業、業務のあっせん(同2号)。雇用のあっせん。③センターの構成員のうち高年労働者を対象とした「労働者派遣法事業」(一般労働者派遣事業)をおこなうことが出来る(同条5項)。高年齢者を対象とした一般派遣事業ができる。データは検討していないが、現在においても実際は、雇用関係への②職業紹介や、③派遣事業を行っているところは、殆んどないものと思われ、①雇用を除く就業が基本であるとみてよいであろう。

(二) 本件において、X、Yとも、高年法の①の就業のありかたを前提に、使用従属（労働契約）関係の有無を主張しているのである。Xは、雇用でありえないものを雇用労働と同じように指揮命令し賃金を支払ってきたと主張し、Yは、もともと雇用でありえないものを、その制度趣旨、法規定にそぐわないことを知りながら、Xの自由な意思とかつての勤務先であるA社と話し合っただけでBセンターを利用したものであり、その結果の責任は自己責任であると主張する。

そして事実認定に基づくと、センターの適正な利用を回避しようとしたのは、通常のケースとは異なり、それによって利益をえようとした企業ではなく、Xという労働者本人の「自由な意思」に基づく要請によるものであったことに、本件事案は特殊なものがあるとみることができる。本件事案にとってこの問題は直接問題になるものではないが、後に触れるが、契約の解約の当否の判断に際して、契約の選択形式、性質決定においては無視しえない事情となろう。

この主張は、労基法等の労働法規の適用を自己の利益のために（脱法というかどうかはおくとして）回避しようとした結果の責任を検討する上では、別途考慮すべきことかもしれない。しかし、強行法規の適用を回避することの当否についての法的問題と強行法規（労基法、労災保険法、労安法）の適用の問題とは、無関係ではないが一応、別の問題として区別して検討すべきものであろう。当事者意思・合意によって強行規定の適用を回避したり潜脱することは出来ないことは当然である。この意味で本判決が、当事者意思と労基法ひいては労災保険法の適用の有無を区別して判断したことは妥当な判断方法というべきである。

(三) 本件事案にみられるような、シルバー人材センターにおける当事者（三者関係）による制度、法規の不正な利用や回避という問題は、やはりシルバー人材センターの就労先との協議による、正確な情報の把握と、その会員への

提供をもとに、センターが主体的に責任をもって行うことが第一義的な在り方であろう³⁾。そうでないと、他のシルバーセンターの事案にみるようにセンターの法的責任を問われることもある。

したがって、本件事案を含めて、これまでの事案と対比して、センター会員に対するシルバー人材センターの負傷等防止についての対応と責任の在り方を検討することにおかれるべきかもしれない。就労先での会員の負傷や死亡（人身事故）についてのセンターの責任の態様の検討することにより、センターの安易な対応の抑止を喚起する意味はある。つまり、委託先の労働法規潜脱を意図した脱法的な会員の使用方法、本件のような会員の不適切な利用の仕方（本件の特徴である）に対して、センターはチェック機能を果たし、会員の事故防止の責めを果すべきであり、本来のセンターにおける就労の在り方から逸脱しないことがセンターの責務であろう。このことはセンターが就労中の事故について、会員のために別途保険（民間保険）に加入することとは別の問題である（本件においてもBセンターは民間保険に加入しておりこれは他のシルバー人材センターにおいて一般的なものとなっている。）。

また、かりに本件が労災事案ではなく、就労先であるA社から契約を打ち切られたことを理由とする本件仕事のA社による「解約」は、「解雇」であるとする事案であったとしたら、労働者と認定されるのであろうか。

その場合に問題とされる労働者とは、労基法上の労働者なのか、労契法上の労働者なのか。労契法上の労働者であるとしたら、解雇権濫用法理（労契法16条）の適用はあるが、労働者として労基法による解雇禁止・制限規定の適用があるのかという問題も生じるであろう。

これは、労働法において、労基法、労契法、労安法、労災保険法における労働者は、基本的に同じであるといえるにせよ、労災保険、労安法、解雇禁止、解雇権濫用、雇用保険、さらにこれ以外の労働者を対象とする社会保険法と同じといえるのかということの具体的な検討が必要となろう。

註

- 1) この二つ判例についての検討として、秋田成就「シルバー人材センターにおける会員間の傷害事故と使用者責任」労判843号(2003年)5頁、本久洋一「シルバー人材センターとその就業会員との指揮監督関係の有無」(2004年)法時・労働判例研究会『労働判例解説集1巻』(2009年)166頁がある。
- 2) シルバー人材センターの労災保険給付に関する「裁決例」を検討したものとして、秋田成就「シルバー人材センター会員の就業中の事故と労災保険の適用」労判709号(1997年)6頁。
- 3) シルバー人材センターの設立経緯と、そこでの就労関係について、前掲・「綾瀬市シルバー人材センター(I工業所)事件」横浜地判15. 5. 13(労判850号)19頁以下に詳細に記述されているところである。シルバー人材センターと労働法上の問題点について、馬渡潤一郎「生きがい労働」菊池・河野『高齢者の法』(1997年、有斐閣)33頁以下、柳澤旭「高齢者雇用に伴う法律問題—高年齢者雇用安定法の成立を契機として—」学会誌労働法70号(1987年)28頁以下。

V おわりに

おおまかな数字ではあるが、日本の人口(1億2700万人)の約半数をしめる、自営業を含む自ら働いて生活している人(6,200万人)の中で、雇用・労働関係にある労働者数は、約5,400万に達する。これに「失業者」の約300万人を加えると、5,700万人が労働者ということになる。

労働法は、この5700万人の労働者に適用され、かつ、労働者を雇用している使用者(企業・法人・個人事業)に適用される。このような事実・現実に照らしても、この社会において、多くの労働者にとって(企業にとっても不可欠な法として同様に重要な法である)労働法のもつ意義には、大きいものがあることは否定することのできない事実である。

このような労働者に適用される労働法は、今日、労働関係立法だけで、いわゆる「労働六法」が編集できるほど多数の立法が存在する。そして各労働

法規における労働者の規定とその意味は決して一義的なものではなく、それぞれの立法目的に則して多様な内容となっている。

例えば、失業者は、労組法や雇用保険法における労働者であっても、労基法、労災保険法における労働者ではない。昼間の学生は、内定期間中は労働契約の存在する地位にあるが労基法の想定する労働者ではないが、労働契約法の適用はあり、解雇規制の適用はある。しかし、学生がアルバイトしている期間と労働に従事している間は、労働者であり、労基法や労組法も適用され、労災保険法における業務上災害補償の適用がある。

このような具体的な問題をみると、労働法における労働者のとらえかたは一義的ではなく、それぞれの立法目的・趣旨（法の性格）によって違いがあることは共通の認識となっているといつてよい。しかし労働法の体系を基礎づける実定法、例えば、憲法、労基法、労組法、労契法、労安法、労災保険法、雇用保険法における「労働者」のとらえかたは、判例、学説、行政解釈において、基本的に同一なものとされている。

確かに、これらの基本的な労働法規が適用される労働者は、数字的にも事実に基本的にも基本的に一致するものである。しかし、労働災害による補償給付の対象となる給付内容について、労災保険法は、大きく被災労働者とその家族に対する生活保障給付としてその性格を変化させながら今日に至っている。

労働を行う過程（労務提供過程）において生じる「労働災害」について、その防止と補償との相互の役割を担う「労安法」と「労災保険法」とを一体的に「労働災害の法」として統一的に把握するとき¹⁾、「労基法」と「労災保険法」における「労働者」とはいかなる意味において一致するといえるのか、あらためて検討すべき問題である。

註

- 1) 労働災害の法理について、「労働条件」としての予防（安全衛生）と補償とを統一的にとらえる法理論を提示するのは、荒木誠之博士である。荒木誠之『労災補償法の研究』（1981年、総合労働研究所）17頁、124頁、174頁以下。同「労働と災害」法七別冊『労

働と人権』(1978年, 日本評論社) 128頁以下。同『労働条件法理の形成』(1981年, 法律文化社) 253頁以下。

※本稿は, 野田道場(九州大学社会法判例研究会)における報告と議論(2011年6月7日)をもとに執筆したものである。