

判例研究

業務委託契約と受託者の「労働者」性

－NHK前橋局事件・前橋地裁平成25年4月24日判決について－

萬井隆令

近年、契約上は請負の形式をとり個人の独立事業者としながら、現実には企業が直接指揮命令し、それに従って労務を提供させる例が多い。企業はそのような契約形式をとり、労務提供者を非・労働者化することによって、労働法上の使用者責任を免れることだけでなく、景気変動に対応する便利な雇用調整弁としての利用、人件費の節減や、請負・派遣の代金は物品購入代金として扱われるという税法上の旨味までも求めている。

これに対して、契約解除などをきっかけとして労務提供の実態を根拠として、自からは労働法上の労働者、当該企業は使用者であると主張し、労働契約関係の存在確認を訴求する事案がある。

判例は否定、肯定と分かれる⁽¹⁾。未払い賃金請求、労災認定など争点が過去の事象となった紛争については「労働者」の範囲が広く解され、従業員としての地位確認など将来にわたり当該関係労使を拘束することが予測される紛争については狭く解される傾向がみられるが、必ずしも理論的分岐の基準は明確ではない。

【事実の概要】

原告Xは平成12年7月、NHK大宮営業センターで衛星放送受信契約の締結、受信料の徴収等を内容とする委託契約を締結した、いわゆる地域スタッフである。契約を更新してきたが、体調を崩し21年3月2日まで1ヶ月

余り休業し、その後復帰したが、業績が上がらず、NHKは改善の見込みがないとして21年7月2日付けで契約を途中解約した。

Xは、実質的にはNHKとの間に黙示の労働契約を結んだ労働者で労働契約法17条1項の適用があるが、これまで業務実績も特に不良ではなかったので契約更新への期待は合理的であり、期間中の解雇を正当化する「やむを得ない事由」は存在しないから解雇は無効であるとして、その確認および未払い賃金の支払いを請求した。また、解雇は組合活動を嫌悪してなされた不当労働行為であるとして、慰謝料の支払も請求した。

【判旨】

1 Xの労働契約法上の労働者性について

(1) 労働者とは「形式的な契約形式に関わらず、労務提供の形態、報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素から、実質的に使用従属関係にある」者をいう。

(2) (ア) 「労働契約であれば業務の内容は一般的・抽象的に定められ…必要に応じ、一方的に配転・出向等を含めた業務命令がされうる」。だが、本件の「労務提供の形態」では、①地域スタッフは「予め契約等により限定された業務」と付随業務を行うだけで、②業務の効率化のため、スタッフの希望聴取なしに、NHKが決めた「目標数及び受持区域が記載された業務計画表を交付して」おり、「諾否の自由（交渉の余地）は小さかった」、③「具体的な業務遂行の方法」について指揮監督はされず、④再委託や兼業は自由であったから、結局、業務、目標数、受持区域が設定されるほかは業務遂行方法・時間は「裁量に任されて」おり、「専従性は低い」。

(イ) 報酬のほとんどを占める月例事務費は、月額事務費と単価事務費から成るが、「当月に取次実績及び訪問収納実績が全くない場合」には
(龍法 '13) 46・1, 356 (356)

運営基本額が支払われず、そうすると月額事務費のうち大都市圏加算給および業績基本額は支払われないし、単価事務費は業績に単価を乗じて算出されるから、結局、「実績が全くない場合には事務費は支払われない」。

事務費が支払われる場合も「スタッフの熟練度や技能等の個性とは無関係」である。

労働者に対する賃金であれば、税法上、給与所得とされるが、スタッフの報酬は事業所得として源泉徴収されている。

(ウ) NHKは募集にあたり個人事業主で労働法は適用されないと明示しており、Xもそれを告知された上で契約を締結した。

(エ) Xは携帯端末(ナビタン)による労働時間の管理、業務マニュアルによる業務遂行方法の指示、不適切な業務遂行に対する警告等により「強度の指揮監督関係がある」と主張するが、ナビタンによっては「業務の開始・終了時刻…移動経路等を把握することはできない」から、「労働契約における労務管理と同程度に」管理しているとはいえない。また、警告等を受けても不利益な処分は受けず、それは「業績の向上・確保を目的として行われた」もので合理性がある。

(3) 以上のとおりであるから、NHKとXは使用従属関係ではなく、NHK・X間の契約は労働契約にはあらず、Xは「裁量で…業務を行う旨受託し、NHKがその結果である業績に対して報酬を支払うという、委任契約と請負契約の混合契約」である。スタッフの収入が低かったからといって、委任と判断することは妨げられない。

2 Xの労働組合法上の労働者性について

(1) 労組法は団結権等を保障することにより企業と労働者との経済的社会的格差の是正を図ることを目的とするから、労働契約法上の労働者にあたなくても、「団体交渉を保障すべき者であるか否かに」より、労組法上の労働者にあたると判断されることがある。

(2) (ア) 地域スタッフの労務提供と報酬との間には関連性がある。

報酬平均は約34万円程度で、目標未達成の場合は契約を解除される虞があるから、「兼業を行なう時間的余裕は少なかった」し、再委託も「親族に対するもの以外は明らかでない」。さらに傷病等による休業に対する給付制度、委託契約終了の際の餞別などもあり、「平均的な地域スタッフの家計は、NHKからの報酬によっている」。

(イ) 地域スタッフの業務はNHKの「業務遂行にとって必要不可欠な労働力として組織に組み込まれ」、NHKは「業務計画表を交付して業務を依頼し」、スタッフの「仕事の依頼に関する諾否の自由（交渉の余地）は小さかった」。

両者間の経済的社会的な格差は明らかで、定型的な契約書、一律の基準による報酬に関して「地域スタッフを構成員とする組合を事業者団体とし、これとの交渉により業務委託契約の内容を決定して」、NHKもそれを「事実上…労働組合として扱ってきた」。

(ウ) 要するに、地域スタッフは顧客への訪問についてNHKから具体的な指揮監督を受けてはいなかったが、業務マニュアル、業務計画表、ナビタンによる業務報告などにより「拘束性が全くなかったとまではいえない」し、「労務の結果たる業績に対して支払われる報酬」により生活するが、力関係の差があるから、労務提供の条件については「労働組合を結成し、NHKと団体交渉をすることを保障されてしかるべき」であり、Xは労組法上の労働者にあたる。

3 本件解約の不当労働行為性について

Xの積極的な組合活動がNHKにとっては「愉快なものではなかったことは明らか」だが、Xの目標達成率は平成19年度2期以降、「1度も中間業績水準を達成しておらず…極めて低調であった」ため、NHKは特別指導を行い、改善が見込まれない場合は条件を解約する旨、重ねて警告を行っていた。だが、21年度1期も目標達成率は41.5%であり、本件解約は、特別指導ステップ3まで行ってもなお業績改善の見込みがないとの判断によ

るもので、主として組合活動を嫌悪してなされたとは認められない。

4 結論

以上の理由により、Xは労契法上の労働者ではないし、労組法上の労働者ではあるが、本件解約は不当労働行為とは認められず、請求はいずれも根拠がない。

【検討】

本件では事実関係についてはほぼ争いはなく、もっぱらその法的評価が争われた。筆者は本事案について双方の準備書面や証拠書類を読み、意見書を裁判所に提出したが⁽²⁾、本判決は、準備書面すら読みこなしていないのではないかと疑われるほど、まともな審理が行なわれた上での結論とは信じ難い問題点がある。

1. 観念的固定的な「労働者（労働契約）」モデルの異様さ

本判決で異様なのは、独自の固定的な「労働者（労働契約）」をモデルとし、それに当て嵌まらないものは、現実に存在する多様な労働者（労働契約）をもすべて無視し、排除する点である。

すなわち本判決は、労働者とは「業務の内容は一般的・抽象的に定められ…必要に応じ、一方的に配転・出向等を含めた業務命令がされうる」者である、という（34頁）。何故それが労働者のモデルなのか、何を根拠にそう断定するのか等について一切説明はない。「労働者」性についての認識や基準が異なり、具体的なケースについて判断（認定）に差が生じることはあり得るし、避け難いが、本判決は、そのようなこととは異質な、暴論としか表現しようがないほどの基準を決め、それを墨守する。

本判決が念頭に置くのは、いわゆるメンバーシップ型の労働者のようである。しかし、メンバーシップ型であるからといって、常に業務内容が抽

象的に定められているとは限らないし、指揮命令権者が変更される出向までも企業が自由に命じ得るとは限らない。その意味だけでも、本判決は偏っている。ましてや、日本の企業にもジョブ型と呼ばれる、「業務内容」を特定している労働者は少なくないことを念頭に置かないのは重大な欠点である⁽³⁾。裁判官は典型的なジョブ型の労働者であり、彼らは同じ裁判所内だとはいえ書記官とか守衛の業務を命じられることがあり得るとは想像もしていないであろう⁽⁴⁾。航空会社ではパイロットと客室乗務員、大学では教員と事務職員は採用当初から職種は截然と区別されている。そのような例は多いし、一般企業でも営業職とか技能職として採用される場合もある。採用後の経緯から職種が特定され、他の職種への配置転換は想定されない状態にある労働者もいる。(現実には建前からは乖離し、実態としては女性差別的な運用がなされているとして批判はあるものの)一般職と総合職といった区分けもある。幾つかの裁判では異なる職種への配転命令が拘束力があるかが争われたが、それは、原告は職種(業務内容)を限定している労働者であることの確認を求める争いでもあった⁽⁵⁾。

就労場所についても、明示または黙示の合意により、就労先はある地域に限定して採用されている労働者も多い。家庭の事情等を考慮して労働契約で明示的に就労場所を限定する例もあるし、あるスーパーでパートで働く主婦労働者は自宅から比較的短時間で通勤できる店で働くことが黙示でも当然の前提とされている。

現在、政府の規制改革会議等では「限定正社員」制度を検討課題に掲げている。それは子育てや介護と両立した働き方とか転職市場の拡大などを標榜するが、他方で職種や勤務地について「限定」を付すことで労働条件の低さを合理化し、また、整理解雇の際には当該「限定」の枠内だけで解雇4要件を検討するに止めることにより実際には解雇の要件を緩和する狙いも秘めており、「限定正社員」制の導入が現在の労働者にとってはステップダウンを促す危険性もあるから、同制度については見解が分かれよう。

しかし、新たな制度化は別として、現に企業社会に職務（業務内容）や就労場所を限定しつつ就労している労働者が存在することは先に指摘したように紛れもない事実である。本判決はそれらの周知の事実からさえ眼を背け、労働者とは「業務の内容は一般的・抽象的に定められ」ている者という。それでは現実との乖離が著し過ぎて、到底、本来の「労働者」性判断の基準とはなり得ない。

2. 「使用従属関係」概念の無理解

本判決は、判旨1（1）に紹介したように、労働契約法2条に従い、労働者とは「実質的に使用従属関係にある」者という定義から書き始めている（本文34頁。以下、頁数のみ記す）。

にもかかわらず、何故、先のような観念的固定的な「労働者（労働契約）」がモデルになるのか。「実質的に使用従属関係」にあるということとその労働者像を繋ぐ説明も論証も存在しない。本判決が説く、Xが「労働者」ではないという判示は、当該定義とも矛盾し、裁判所が認定した事実とも齟齬する。

本判決はNHKとXの間に使用従属関係は認められないというが（38頁）、何故なのか。本判決は（1）「専従性」、（2）報酬の労務対価性、（3）労働契約ではない旨の明示の上で契約を締結したという3点について検討した後、「委任契約と請負契約の混合契約」であったとの結論を導いているが、それは説得的であろうか。

（1） 使用従属関係

判旨1（2）（ア）では「労務提供の形態」について①～④まで検討し、「専従性は低い」と結ぶ。「専従性」というのは労働者性の判断との関わりではあまり聞き慣れない言葉だが、従属性と同様の意味で用いられているようである。

しかし、根拠とされた①業務の「限定」については、先にも述べたように職種や職務を限定して労働契約を結び就労している労働者は多数存在するという周知の事実自体が反論となっている。

②についてNHKは、計画的な受信料確保と公平負担は財源確保のため必要であり、受持区域の指定、目標数値の設定、ナビタン等による受託者の業務遂行状況の把握は「委託業務の適正かつ円滑な実施に不可欠」で合理性が認められると強調する。ただ、それは、一方的な受持区域の指定や目標数値の設定等が違法やいかがわしいものではないことを意味はしても、スタッフに一方的に強要することを合理的とまで証明するものではない。それらは契約上の条件であるから、本来は、合意によって決定されるべきことである。ところが、判決自体が「諾否の自由（交渉の余地）は小さかった」と認めたほどであって、目標数や受持区域を一方的に指定し、それを記載した業務計画表を交付し、それについては「交渉の余地」が小さいのであれば、そのことはむしろ、XのNHKに対する従属性を強く認める方向に作用する。本判決は、「交渉の余地」が小さいことを①の業務の「限定」と結びつくとして理解しているのかもしれない。だが、仮に結びつくとしても、他方でそれはNHKとXは使用従属関係はないという本判決の結論と矛盾することである。

③の業務遂行に具体的な指示がないことについては、裁量労働制と対比して考えれば、それが根拠となり得ないことは容易に理解されよう。

裁量労働制においては業務の内容・量や遂行期限などは使用者が決定し指示するが、それを具体的にどのように遂行するか、は労働者に委ねられる。それは労基法38条の3、38条の4という明文によって法定労働時間制の例外として容認され、現実にも数多くの労働者が同制度の適用を受けて就労している。

それ以外にも、業務内容や目標は明確だが、その遂行の在り方については具体的な指揮命令を受けない労働者は多数存在する。大学教員や一般の

企業でも一定レベル以上の管理職や研究職は、担当する職務の性格と上司による具体的な指示は馴染まないから、必然的にそうなる。そのような労働者が存在するという事実が本判決（判旨1（2）（ア）③）に根拠のないことの証明となる。

しかも本件の場合、ナビタンを使って毎日、その日の稼働状況を報告させ、それに基づき稼働時間データを作成し、労働時間、訪問状況を管理している。裁量労働制などが想定する状態をはるかに超えた業務進捗状況の綿密な把握であり、それは日々、業務遂行に関わる具体的な指示を行なうことに匹敵するほどの労務管理である。

④の受託業務の再委託が容認されていることに関して、「労務の代替性が高い」ことを労働契約法上の労働者性否定の根拠とする（36頁）。しかしその際、Xが「前橋放送局の地域スタッフ74名のうち1名に過ぎず、再委託先は当該地域スタッフの妻である」と主張し（26頁）、NHKはそれについて反論しなかったこと（27頁）は考慮の外に置かれている。

契約書において労務の代替を容認していることと実際に「労務の代替性が高い」ことは意味が異なる。前者は代替の可能性（の容認）だが、後者は通常は、事実として労務の代替が行われており、しかもその頻度が一定数以上存在することを指す。労働法学の基本的態度として、実態を重視し、その分析の上に法解釈を行なうべきだとすれば、本件においては、労務の代替は容認されているが、代替性は高くはなかった、と認定されるべきであろう。

もっとも、可能性としてであれ、再委託が自由であることは、一般には「労働者」性を否定する方向に作用する。だが、本件の場合是一般論が妥当せず、むしろ逆の機能を果たしているという点を看過すべきではない。というのは、次のような事情が存在するからである。すなわち、期間内目標数が設定され、遂行すべき受持区域を限定された事情の下では、業務を他の人に再委託すれば、期間内に目標数を達成はできるものの自らの収入

は当初の予定よりも減ることは必至であるが、地域スタッフとしては次の契約更新などを考えれば、再委託をしてでも成果を達成しなければならない。つまり再委託は、実際には、目標達成のためにスタッフは減収を覚悟の上でやることを余儀なくされている。したがって、やむなくやる仕儀となることであるから、実際の再委託は稀であるし、またそのような事情から委託する場合も相手は妻など家族が多い。それだけではなく、受信料収入の向上等のため必要と判断した場合には、スタッフの意向には関わりなく、NHKが再委託を「指示」することさえ行なわれる⁽⁶⁾。結局、再委託制はもっぱらNHKが受信料等を確実に確保するために考案されたシステムであって、決して労働者の自由度（非・従属性）を示すものではない⁽⁷⁾。

要するに、「労務提供の形態」を具体的に考察すれば、判旨とは反対に、業務、目標数、受持区域は一方向的に設定されており、業務遂行方法・時間については裁量の余地があるとはいっても、目標数達成により拘束されており、再委託はスタッフの自由度を損なう方向で機能しており、結局、XのNHKに対する「専従性」は高い、つまり使用従属関係の存在が認められるという結論になる他はない。

（2）報酬の労務対価性

（a）報酬については、本判決は、「実績」がまったくない場合は、Xが基本賃金と位置づける運営基本額をはじめ報酬が一切支払われないことを強調する（36～38頁）。だが、それは言葉のトリックである。そもそもNHKでは報酬の支払い基準や算定等に関して「実績」という概念は使われることはなく、報酬はまず「業務従事」によって評価される。1軒でも訪問して契約取次ぎ業務等に従事すれば、かりに成果が上がらなくても「業務従事」ありと評価され、1件以上の「業務従事」があれば1ヶ月15万円の運営基本額が支給されることになっている⁽⁸⁾。

一般の労働者でも、欠勤の場合は賃金をカットすることになっていて、

ある期間、全日欠勤であれば基本賃金が全額カットされることはあり得る（違法ではない）のであって、NHKの地域スタッフに特有のことではないし、それが労働者性を否定する根拠となるものでもない。判決は言及を避けているが、NHKの運営基本額は業績（契約取次ぎとか受信料受取の成果）を前提としていないから、一般の労働者が所定労働時間就労することに対し、当該就労によって、どのような業績をあげたかは特に問われないで支払われる基本賃金と性格を同じくする。

1ヶ月15万円といえは年収180万円、高額ではないが、ワーキングプアの年収程度がその運営基本額によって保障されている。それに、業績に単価を乗じて算出される単価事務費と年2回の報奨金が加算される。業績が上がれば単価事務費が増すから、収入に占める運営基本額の比率は相対的に低下するが、それでも全体として、運営基本額の地域スタッフの収入に占める割合は低いものではない。規程によって試算すれば、例えば70件の契約取次の業績を上げれば、84,900円の事務費が支給されるから、月收入は234,900円であり、運営基本額が64%占めていることになる⁽⁹⁾。スタッフの平均月額額は35万円程度であるから（16頁）、それでも運営基本額が43%を占めている。一般の労働者は欠勤なしが前提であることと、スタッフが1ヶ月のうち僅か1軒でも訪問（取次ぎ業務に従事）すれば運営基本額が支払われることを対比して考えると、運営基本額の比重は相当程度大きい。基本給と出来高給の組合せの賃金制度としては基本給部分は決して小さくはない。

したがって、1件の「業務従事」もないことは現実にはほとんどないから、運営基本額はその支払いの基礎となる条件、支払い額の双方から見て、一般労働者の基本給に相当すると評価し得る。そうなれば、出来高給である単価事務費と相まって定まる地域スタッフの報酬の労務対価性は疑う余地はない。NHKは運営基本額はいわゆる基本給ではないと主張するが、「実績」という言葉を持ち出すこと自体がトリッキーであることが確

認められる必要がある。

(b) なお、労組法上の労働者性を判断するにあたっては、「労務提供そのものに対する対価」ではないが「労務の結果たる業績に対して支払われる」から「労務の提供と報酬との間に関連性がある」と判示する(41頁)。結論は妥当であるとしても、繰返しになるが、運営基本額は業績とは関わりなく、1件の「業務従事」、すなわち労務の提供に対して支払われるから、報酬は「労務提供そのものに対する対価」ではないとの判断は事実と反する。労組法上も労働契約法上もそのような事実評価自体は同じはずではあるまいか。

(c) 地域スタッフの報酬が税法上、事業所得として源泉徴収されているが、それは、NHKがそのように処理しようとするからであって、そのような税法上の処理の適切性自体が問われる。その処理を根拠に「労働者」性を否定するのは本末転倒である。また、税法上の処理が労働法に関する判断を拘束するものではない。

(3) その他の事情

(a) 募集の時点から委託契約であることを明示していた、Xはそれを知り了解して契約を結んだ、という事情もXの労働者性を否定する絶対的な根拠とはなり得ない。

労働法の初歩であるが、労働者と企業とは経済的社会的に格差があり、力関係から、労働者は往々にして企業が提案した労働条件を不当と直感しながらでも契約締結に応じざるを得ない。そこで、労働者は就労し始めてから労働組合を通じてその改善を図ろうとする。その場合、企業の「労働者は承知の上で合意したではないか」との反論は評価され得ない。そのことは本判決もXの労組法上の労働者性については説いているが(42～43頁)、それは労組法(労働団体法)上の労働者の問題に限られない。適用する法律によって労使の力関係が基本から変化するわけのものではないか

ら、労働契約上の労働者性についても妥当する。したがって、Xが業務委託契約であることを承知しつつ契約を締結したことは労働者性を否定する有力な根拠とはなり得ない。

(b) その他、NHKは、地域スタッフは社会保険に加入してはいないし、就業規則は制定されておらず、職員についての就業規則の適用もない等を労働者性否定の根拠として主張するが、それらも報酬の事業所得扱いと同様、NHKの労務政策に由来することであって、客観的な労働者性否定の根拠となるものではない。

(4) まとめ

要するに、本判決は業務計画表の一方的交付に関する評価のように認定した事実の評価を誤ったり、報酬については現実にはほぼ例のない「実績が全くない場合」を持ち出し、他方で、運営基本額の算定の仕方や金額を無視して法的評価を行なったり、企業が一方的に定めた契約文書の文言や契約内容について、本来であれば労働者の立場やそれに規定される労働者の意思について検討すべきであるにもかかわらず、それを試みもせず、地域スタッフも同意したこととして済ませたりという状況で、およそ、適切に審理されたとは評価し難く、妥当な判断とは考え難い。

本判決は、当初はNHKとXに関わる「諸要素から、実質的に使用従属関係にある」か否かが労働者性の判断基準であると指摘しているが、自らの指摘を忘れたのか、それとも「使用従属関係」の意味を理解していないのではないかとさえ疑わざるを得ない。

3. 小括

本判決には、労組法上の労働者性については「団体交渉を保障すべき者であるか否か」ではなく（41頁）、団結権を保障すべきかを判断基準とすべきではないかと、契約解除の不当労働行為性に関しても、Xの業績が

不良でも直ちに契約を期間の途中で解約するのではなく（46頁）、再委託を「指示」し、NHKとしての収益を確保しながら契約期間満了時に更新拒否するという方策も十分あり得たわけで、そうしなかったこととXの組合活動に対するNHKの嫌悪に関連性はないのか等について、慎重な検討を怠っているといった問題点が散見される。ただ、本稿ではそれ以上の検討は省略する。

なお、本判決はXの労働契約法上の「労働者」性と労働組合法上の「労働者」性について分けて検討し、前者では否定、後者では肯定と結論も分かれた。労働契約法と労働組合法は性格・目的を異にするから、それぞれ「労働者」の意義や判断基準、そして両者の関係をどのように理解するのか、という問題がある。そして、最高裁が新国立劇場（団交拒否）事件、INAXメンテナンス事件そしてビクターサービスエンジニアリング事件で相次いで、出演契約を結んでいたオペラ歌手および業務委託契約を結んでいた技術者の労組法上の労働者性を認めたが、その直前に新国立劇場（契約更新拒否）事件においては同一人物について労働契約上の労働者性を否定していたから、それは理論的にも現実の事件の処理についても重要な課題となっている⁽¹⁰⁾。だが、それについては稿を改めて論じることを期したい。

- (1) 肯定例として、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号等、否定例として、横浜南労基署長（旭紙業）事件・最1小判平8.11.28労判714号等。岩永昌見「労基法上の労働者」唐津・和田・矢野編『新版労働法重要判例を読むⅠ』（日本評論社、2013年）26頁以下参照。
- (2) 萬井隆令「業務委託契約における受託者の労働者性」季刊労働法237号57頁以下はその要約である。本判決に対しては、意図せざる「事前の警告」となっている。
- (3) 労働者をジョブ型とメンバーシップ型に区分して論じる意義について、奥村宏「揺らぐ日本型雇用システム」内橋・奥村・佐高編『就職・就社の構造』（岩波書店、1994年）31頁以下、濱口桂一郎『新しい労働社会－雇用システムの再構築へ』（岩波新書、2009年）など参照。

- (4) 国家公務員特別職である裁判官（国公法2条3項13号）については、身分保障、懲戒、報酬、政治活動の禁止などの規定はあるが（裁判所法48～52条）、「労働者」性に関わる法条はなく、またほとんど論じられたことがない。しかし少なくとも、憲法上の「勤労者」としての権利保障は受けられる。西欧諸国では裁判官も労働者であることは当然のことで、裁判官労働組合も存在する、片桐直樹監督『記録映画・日独裁判官物語』（青桐プロダクション、1999年）。
- (5) スペシャリストとしての機械工と他職種に係る日産自動車村山工場事件・最1小判平元。12. 7労働判例554号、放送業におけるアナウンサーと一般職員に係る九州朝日放送事件・福岡高判平8. 7. 30労働判例757号など参照。
- (6) NHK盛岡局事件・盛岡地判平15.12.26（判例集未掲載－判決原本56頁）、同事件・仙台高判平16.9.29労働判例881号21頁。
- (7) 詳しくは、萬井「労働者性の指標：労務の代替性について・試論」西谷敏氏古希記念論文集（日本評論社・近刊に収録の予定）。
- (8) 乙1号証（「事務費・給付のあらまし」）、萬井・前掲注（2）季刊労働法237号68～69頁。
- (9) 萬井・前掲注（2）季刊労働法237号69頁。
- (10) 鎌田耕一・島田陽一・池添弘邦・水口洋介「＜座談会＞労働者性の再検討」季刊労働法222号27頁、菅野和夫「業務委託契約の労働者性」ジュリスト1426号9頁、土田道夫「『労働組合法上の労働者』は何のための概念か」季刊労働法228号127頁等参照。