

令和7年度答申第70号
令和7年12月25日

諮問番号 令和7年度諮問第105号（令和7年10月23日諮問）
審査庁 厚生労働大臣
事件名 労働保険料の認定決定等に関する件

答 申 書

審査請求人Xからの審査請求に関する上記審査庁の諮問に対し、次のとおり答申する。

結 論

本件審査請求は棄却すべきであるとの諮問に係る審査庁の判断は、妥当とはいえない。

理 由

第1 事案の概要

本件は、A労働局労働保険特別会計歳入徴収官（以下「処分庁」という。）が、審査請求人X（以下「審査請求人」という。）に対し、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号。以下「徴収法」という。）19条4項の規定に基づく令和2年度及び令和3年度の労働保険料の額の決定及び徴収法21条1項の規定に基づく令和2年度及び令和3年度の納付すべき労働保険料の額に係る追徴金を徴収する決定並びに石綿による健康被害の救済に関する法律（平成18年法律第4号。以下「石綿被害救済法」という。）38条1項において準用する徴収法19条4項の規定に基づく令和3年度及び令和4年度の一般拠出金の額の決定（以下これらを併せて「本件各決定」という。）をしたことから、審査請求人がこれらを不服として審査請求をした事案である。

1 関係する法令等の定め

（1）定義

ア 徴収法2条1項は、この法律において「労働保険」とは、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。）による労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）及び雇用保険法（昭和49年法律第116号）による雇用保険（以下「雇用保険」という。）を総称すると規定する。

イ 徴収法2条2項は、この法律において「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払うものをいうと規定する。

ウ 徴収法2条4項は、この法律において「保険年度」とは、4月1日から翌年3月31日までをいうと規定する。

（2）保険関係の成立とその届出

ア 徴収法3条は、労災保険法3条1項の適用事業（労働者を使用する事業）の事業主については、その事業が開始された日に、その事業につき労災保険に係る労働保険の保険関係（以下「保険関係」という。）が成立する旨規定する（なお、労災保険法6条は、適用事業についての保険関係の成立及び消滅については、徴収法の定めるところによる旨規定する。）。

ここでいう「労働者」について、労災保険法及び徴収法には定義規定はないが、労災保険法にいう「労働者」は労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）9条に規定する「労働者」と同一と解されている（最高裁判所平成8年11月28日第一小法廷判決（平成7年（行ツ）第65号）等参照）。そして、徴収法が労災保険と雇用保険の適用徴収事務を一元的に処理するために制定されたという経緯（徴収法1条）を踏まえると、徴収法における「労働者」は労災保険法における「労働者」と同一であり、したがって、労基法9条における「労働者」と同一と解される。そして、同条において「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をいうと規定する。

イ 徴収法4条は、雇用保険法5条1項の適用事業（労働者が雇用される事業）の事業主については、その事業が開始された日に、その事業につき雇用保険に係る保険関係が成立する旨規定する（なお、雇用保険法5条2項は、適用事業についての保険関係の成立及び消滅については、徴収法の定めるところによると規定し、雇用保険法6条は、同条各号に掲

げる者（１週間の所定労働時間が２０時間未満である者など）については、この法律は適用しない旨規定する。）。

（３）労働保険料の納付の手續等

ア 徴収法１０条１項は、政府は、労働保険の事業に要する費用に充てるため保険料を徴収すると規定し、同条２項は、前項の規定により徴収する保険料（以下「労働保険料」という。）は、次のとおりとすると規定し、同項１号は、一般保険料を掲げる。

イ 徴収法１１条１項は、一般保険料の額は、賃金総額に次条の規定による一般保険料に係る保険料率を乗じて得た額とすると規定する。

ウ 徴収法１９条１項は、事業主は、保険年度ごとに、労働保険料（一般保険料については、その保険年度に使用した全ての労働者に係る賃金総額（その額に１，０００円未満の端数があるときは、その端数は切り捨てる。）に当該事業についての上記イの「一般保険料に係る保険料率」を乗じて算定する（同項１号）。）の額その他厚生労働省令で定める事項を記載した申告書を、次の保険年度の６月１日から４０日以内に提出しなければならない旨規定する。

そして、徴収法１９条４項は、政府は、事業主が上記申告書を提出しないときは、労働保険料の額を決定し（以下政府が決定した労働保険料の額を「確定保険料」という。）、これを事業主に通知する旨規定し、同条５項は、その通知を受けた事業主は、納付した労働保険料がないときは、政府の決定した確定保険料をその通知を受けた日から１５日以内に納付しなければならない旨規定する。

エ 徴収法２１条１項本文は、政府は、事業主が徴収法１９条５項の規定による確定保険料を納付しなければならない場合には、その納付すべき額（その額に１，０００円未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）に１００分の１０を乗じて得た額の追徴金を徴収すると規定する。

オ 石綿被害救済法３８条１項は、徴収法１９条（１項２号及び３号並びに２項２号及び３号を除く。）、２１条、２１条の２、２７条から３０条まで、３７条、４１条から４３条まで、４５条の２及び附則１２条の規定は、一般拠出金について準用する旨規定する。

（４）事務の所轄

労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則（昭和４７年労働省令

第8号。以下「徴収法施行規則」という。) 1条1項1号は、徴収法の規定による労働保険に関する事務(以下「労働保険関係事務」という。)は、還付金の還付に関する事務を除き、事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長が行う旨規定し、同条3項1号は、労働保険関係事務のうち、労働保険料及びこれに係る徴収金の徴収に関する事務は、事業場の所在地を管轄する都道府県労働局労働保険特別会計歳入徴収官が行う旨規定する。

2 事案の経緯

各項末尾掲記の資料によれば、本件の経緯は、以下のとおりである。

- (1) 審査請求人は、広告代理店であるB社(以下「本件発注元」という。)から発注される撮影業務の受託を目的として、令和2年9月16日に設立された株式会社である。

審査請求人は、本件発注元から発注される個々の撮影案件を優先的に依頼するため、5名のカメラマンと契約を締結している(なお、当該契約の性質については審査関係人間で争いがある。以下これら5名のカメラマンを「契約カメラマン」という。)。審査請求人の代表取締役(以下「本件代表取締役」という。)は、受注した撮影案件を、本件発注元から指名された契約カメラマンに割り振り、当該カメラマンの都合が付かない場合には、別のカメラマンに割り振っている。

(未手続事業場に係る調査結果復命書(以下「本件調査復命書」という。)、
現在事項全部証明書、本件代表取締役の令和4年9月13日の面談確認記録
(以下「本件代表取締役面談記録」という。))及び同年11月29日の面談確認記録)

- (2) C(以下「本件カメラマン」という。)は、令和2年11月1日以降、契約カメラマンとして、審査請求人の業務に従事していた。

(本件カメラマンの聴取書(令和4年6月20日。以下「本件聴取書」という。)、業務委託契約書)

- (3) 本件カメラマンは、令和4年7月21日に乗用車で通勤中トラックに追突され負傷したとして、同年12月12日、D労働基準監督署長に対し、休業給付支給請求書(以下「本件請求書」という。)を提出した。

(本件請求書)

- (4) D労働基準監督署(以下「本件労基署」という。)は、調査の結果、本件カメラマンはその業務実態から労基法9条に規定する「労働者」に該当すると判断し、審査請求人に対し労働保険への加入を指導したが、審査請

求人が加入手続をしなかったことから、令和5年5月9日、職権により令和2年11月1日まで遡及して労働保険関係を成立させた。

（労働保険未手続適用指導台帳、労働保険関係成立届、本件調査復命書）

- (5) 処分庁は、令和5年6月9日付けで、審査請求人に対し、徴収法19条4項の規定に基づき、確定保険料の額を17,328円（令和2年度）及び40,332円（令和3年度）とする各決定、徴収法21条1項の規定に基づき、追徴金として1,700円（令和2年度）及び4,000円（令和3年度）を徴収する旨の各決定並びに石綿被害救済法38条1項において準用する徴収法19条4項の規定に基づき、一般拠出金の額を28円（令和3年度）及び67円（令和4年度）とする本件各決定を行った。

（「労働保険料、一般拠出金の認定決定について」と題する書面）

- (6) 審査請求人は、令和5年9月7日、A労働局を通じて、審査庁に対し、本件各決定を不服として、本件審査請求をした。

（審査請求書、電話録取書（令和5年10月23日））

- (7) 審査請求人は、令和5年12月19日付けで、審査庁に対し、本件各決定の執行停止を申し立て、審査庁は、令和7年4月25日付けで、執行を停止しない旨決定し、審査請求人に通知した。

（執行停止申立書、執行停止申立てに対する決定について（通知））

- (8) 審査庁は、令和7年10月23日、当審査会に対し、本件審査請求は棄却すべきであるとして本件諮問をした。

（諮問書、諮問説明書）

3 審査請求人の主張の要旨

労基法9条に規定する「労働者」に該当するか否かは、「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）」（昭和60年12月19日。以下「本件判断基準」という。）が、その基本基準を示しているところ、本件カメラマンは、以下のとおり、審査請求人と業務委託契約を締結する個人事業主であって「労働者」に該当しないことから、これに該当するとして処分庁が行った本件各決定は、法令の解釈適用を誤ったものであり、違法である。

(1) 仕事の依頼への諾否の自由の有無について

労働基準法研究会労働契約等法制部会労働者性検討専門部会報告（平成8年3月）において、「特定の日時、場所を指定したロケ撮影参加の依頼のような、「使用者」の具体的な仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示

等に対して諾否の自由を有していることは、指揮監督関係の存在を否定する重要な要素となる」とされている。

本件カメラマンは、撮影対応ができない日を事前に申告できる上、個別の仕事の依頼を拒否することもでき、実際に拒否している。審査請求人がこれらの理由を問いただしたり、依頼の拒否によって報酬を減額したりすることはなく、制度上、事実上いずれの側面についても、本件カメラマンには仕事の依頼への諾否の自由が認められる。このような審査請求人と本件カメラマンの間に指揮監督関係が存在したと認定する余地はない。

また、本件カメラマンの業務量は、本件カメラマンが作成した業務月報によると、月間の業務日数は最大22日、最小9日（平均14.75日）であり、業務時間数は最大161.0時間、最小64.5時間（平均105.45時間）である。なお、当該業務月報を基に本件代表取締役が一定の修正を加えて作成し、審査請求人が本件発注元に提出した業務月報によっても、本件カメラマンの月間の業務日数は最大22日、最小9日（平均16.86日）、業務時間数は最大180.0時間、最小64.5時間（平均118.9時間）である。かかる業務量からすれば、本件カメラマンが、他の会社の業務を受託して遂行する時間的余裕がないとは到底いえない。

（2）業務遂行上の指揮監督の有無について

本件カメラマンを始めとした契約カメラマンの業務は、通常、①本件発注元の関係者との打合せ、②ロケハン、③撮影、④画像処理、⑤納品という工程を踏むところ、①の打合せの実施の有無並びに日程及び実施方法、②の実施の有無並びに日程及び実施方法、④の実施日程はいずれもカメラマンが自身で決めて協議でき、特に②及び④については完全にカメラマンが自由に決めることができ、その実施の状況について審査請求人に対してその都度報告する必要はない。

また、③撮影に関しても、撮影の具体的な方法は本件発注元の希望に合わせて、自らの技術や経験に沿って判断して実施する。確かに、撮影業務において、実施の時間や場所に関して本件発注元からの要望に応じざるを得ないことがあるが、これは業務の性質上やむを得ないものであり、審査請求人が本件カメラマンを指揮命令していることから受け入れざるを得ないという性質のものではない。また、場所については、撮影という業務の性質上スタジオで行うしかなく、審査請求人が本件カメラマンを指揮命令

していることに基づいて決められているわけではない。

さらに、審査請求人による成果物のチェックは、まさに完成した仕事の質の確認であり、当該チェックを基に審査請求人が本件カメラマンに対し何らかの処分や指導をしたり、報酬を減額したりすることも一切行っていない。

加えて、本件カメラマンは、自身が行った業務について写真日報及び業務月報を作成して審査請求人に報告をしているものの、これは工程管理及び成果物確認の趣旨で行われているものであり、委託業務に対して報酬を支払う以上、審査請求人がその結果の報告を受ける必要があるにすぎない。審査請求人は、これらの報告を受けて、本件カメラマンに対し、具体的な撮影方法などの指示をしたことはないし、処分や報酬の減額をしたこともないから、これらの報告は、審査請求人が本件カメラマンを指揮命令していることを根拠付けるものではない。

以上のとおり、業務の性質上本件カメラマンが受け入れざるを得ない事実があることは認められるものの、当該事実は、業務の性質上やむを得ないものであり、撮影はカメラマンの業務の一部にすぎないものであること、撮影以外の業務についてはその実施の有無を含め本件カメラマンの判断に委ねられていたことからすれば、審査請求人から本件カメラマンに対する業務遂行上の指揮監督は認められない。

(3) 時間的・場所的拘束性の有無について

審査請求人の業務においては、業務時間は決まっておらず、契約カメラマンが自由に決めることができる。このことは、業務月報において業務開始時間及び終了時間が一律でないことから明らかである。また、画像処理及び打合せの場所や方法も全て契約カメラマンが自由に決定できる。審査請求人は、タイムカードなどによって本件カメラマンの業務遂行の時間管理をしていたことも、本件カメラマンに具体的な業務時間や業務の場所を指定したこともないから、時間的にも場所的にも拘束性は一切認められない。

確かに、審査請求人が顧客から受託した撮影業務をカメラマンに委託するという業務の性質上、顧客が希望する時間帯・場所で本件カメラマンが業務を遂行することはあるが、撮影スケジュールは、本件発注元が、他業種の関係者とスケジュール調整した結果決定し、審査請求人に撮影案件を発注する際に指定するもので、審査請求人はこれを契約カメラマンに伝達

しているにすぎないし、撮影という業務の性質上、スタジオで行うほかないから、審査請求人が本件カメラマンを拘束している結果ではない。当該撮影の時間及び場所に契約カメラマンが拘束されるのは、自ら当該内容に合意したからにはほかならない。

さらに、本件カメラマンは、その業務遂行に当たり、審査請求人に対してその都度報告したり許可を受けたりする必要はない。

なお、審査請求人が、カメラマンのスケジュールを把握しているのは、施設管理上の必要性もあるのであり、業務の遂行を指揮命令する必要によるものではない。

したがって、上記の時間的・場所的拘束は業務の性質上やむを得ないのであり、審査請求人の本件カメラマンに対する時間的・場所的拘束は認められない。

(4) 代替性の有無について

審査請求人は、一方的に業務を割り振っておらず、撮影スケジュール上対応可能であると見込まれる契約カメラマンに対して個別の撮影を依頼し、その承諾があった場合に当該カメラマンに業務を再委託し、当該カメラマンが対応できない場合は、別のカメラマンが業務を遂行することになる。

また、審査請求人と契約カメラマンとの契約では、再委託について審査請求人の承諾を求める文言は存在せず、契約カメラマンにおいて、アシスタントを使用することができる。実際、本件カメラマンは、審査請求人の了解を得ずに、自身の裁量でアシスタント等を準備し、撮影業務に従事させていた。仮に、本件発注元の承諾が必要であるとしても、それは審査請求人と契約カメラマンとの間の契約内容を規律する事情ではなく、審査請求人との関係で、代替性を否定する根拠にはなり得ない。

このように、労務提供の代替性が認められることは、指揮監督関係を否定する要素である。

なお、代替性の有無は、「指揮監督関係の判断を補強する要素」と位置付けられ、「労務提供の代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素のひとつとなる」とされている（本件判断基準）から、代替性が認められないから労働者であると積極的に根拠付けるかのごとく評価する処分庁の判断は、明らかに誤っている。

(5) 報酬の労務対償性について

本件カメラマンの報酬は、本件カメラマンと合意した月額18万500

0 円の基本報酬と、50 万円を5名の契約カメラマンの業務量（撮影日数）に応じた係数により割り振って算出するオプション料の合計と定められており、稼働時間に応じて決められたものではない。また、欠勤控除などは存在せず、残業代の支払もない。業務委託契約でありつつも、月額固定の報酬とする契約は数多く存在するから、報酬が定額であることは、本件カメラマンが労働者であることを根拠付けない。

したがって、使用従属性を補強する事実は存在しない。

なお、報酬の労務対償性は、欠勤控除や残業代の支払などの賃金的性格がある場合に、使用従属性を補強する事実にすぎないところ（本件判断基準）、処分庁は、本件カメラマンの報酬が定額であるとの事実に着目して、一定時間の労務提供に係る対価の性格を有すると判断しているが、そのような評価の指標は本件判断基準のいずれでも言及されておらず、明らかに誤った評価をしている。

（6）事業者性の有無について

ア 本件カメラマンは、カメラマンとして最も重要であり高価な機械であるカメラについて、自身の所有物を使用しており、自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行っている。スタジオに備え付けられている照明などのカメラ以外の撮影備品は、スタジオ運営者の所有物であるところ、これらは通常カメラマンが所有するものではなく、スタジオに備え付けられているから、上記備品を使用できることをもって事業者性を否定することはできない。また、画像処理に使用するパソコンは、本件発注元の所有物である。これらの撮影備品及びパソコンは、いずれも審査請求人の所有物でないから、これらを使用できることは、審査請求人との関係で本件カメラマンが労働者であるか否かの判断において考慮すべき事実ではない。

イ 本件カメラマンは、自身の名義でアシスタントを使用し、アシスタントに対する報酬も、審査請求人が本件カメラマンに対して支払ったアシスタント使用料相当額の中から、自身の名義で支払っている。また、本件カメラマンは、他の契約カメラマンがアシスタントを必要としたときに、アシスタントを紹介し、その対価を審査請求人から受け取っており、明らかに事業者性があることを根拠付ける事実である。

なお、アシスタントを使用するか否かは、本件発注元と審査請求人が相談する必要があったが、これは、アシスタントの使用によって費用の支出

を要することになることから、本件発注元の予算の関係上、事前に相談する必要があったにすぎない。

ウ 審査請求人は、本件カメラマンに対して、約28万円及び消費税を支払っているところ、これを本件カメラマンの月間平均稼働時間（105.45時間）で除した時給額は2,920.6円になる。これは、全国の正社員の平均時給（2,005円）を上回っており、労務提供に対する賃金とはいえない。

エ 本件カメラマンは、自らのカメラマンとしての事業の遂行のために、年間142万8000円もの高額な費用負担をして、事務所を設けているから、事業者としての性格が強いことはいうまでもない。

オ したがって、本件カメラマンについては事業者性が認められ、このことは労働者性を弱める要素である。

（7）専属性の有無について

審査請求人は、本件カメラマンを含む契約カメラマンに対し、他社の業務に従事することを一切制約していない。実際に、契約カメラマンの中には、審査請求人以外の仕事を受注し、審査請求人の撮影スケジュールと審査請求人以外の業務のスケジュールが重複した場合は外部の仕事を優先させる者も存在するから、経済的に審査請求人に従属しているわけではない。

契約カメラマンに対する報酬には固定部分が存在するものの、これは、本件発注元から審査請求人に対する報酬が固定である結果、必然的に固定にならざるを得ないのであり、生活保障的な要素ではないから、本件カメラマンの労働者性を補強する事実とはならない。

なお、上記（1）のとおり、本件カメラマンの業務量は、審査請求人以外の仕事を受注できないほどのものではなく、仮に業務量が多い月があったとしても、それは審査請求人からの個別の業務の依頼に本件カメラマンが応じた結果にすぎない。

したがって、専属性の程度は極めて低い。

（8）結論

以上のとおり、本件カメラマンには仕事の依頼への諾否の自由が認められる一方、審査請求人から本件カメラマンに対する業務遂行上の指揮監督、時間的・場所的拘束性は認められない。

これらの事情に、本件カメラマンについては代替性が認められること、報酬について賃金的性質が認められないこと、事業者性が否定されないこ

と、専属性の程度が極めて低いことをも総合的に考慮すると、本件カメラマンが「労働者」に該当する余地は一切ない。

そうすると、審査請求人において「使用する労働者」は存在せず、労働保険料等が発生していないにもかかわらず、労働保険料等の認定決定をした本件各決定は、違法であって取消しを免れない。

第2 審査庁の諮問に係る判断

本件審査請求の論点は、本件カメラマンに労働者性が認められるか否かであるところ、徴収法には「労働者」の定義に関する規定が存在しないため、労基法9条及び本件判断基準の各判断要素に本件カメラマンの業務実態を当てはめ、総合的に考慮した上で、本件カメラマンの労働者性を判断する。

1 仕事の依頼等に対する諾否の自由の有無について

(1) 審査請求人は、本件カメラマンが業務を断る自由があった旨明言し、かつ、実際に断っているため、本件カメラマンにおいて、仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由があったことは動かしがたい事実であって、これと相反する証拠は存在せず、本件カメラマンが作成した業務月報より、本件カメラマンの1か月当たりの業務時間は64.5時間から180時間台を推移している旨を示して、処分庁が指摘する本件カメラマンの時間的余裕に関する事実も何ら根拠を有しない旨主張する（上記第1の3(1)）。

(2) この点につき、厚生労働省の副業に関する統計によると、副業をしている者の72.7%の者の本業の総実労働時間が週に20時間以上であることに加え、フルタイム労働者の1か月の平均所定労働時間がおよそ160時間から170時間であることに照らし、審査請求人が陳述するとおり、本件カメラマンが撮影以外の業務を自己の裁量で調整することで他社の業務に従事する時間の作出は可能であると考えられることを踏まえると、弁明書（令和6年4月23日付け）において示された、本件カメラマンが審査請求人以外の業務に従事する時間的余裕が十分にあったとは考え難いとする処分庁の判断（事実認定）に合理性があるとは解し難い。

(3) 一方、本件判断基準において、使用者の具体的な仕事の依頼、業務従事の指示等（例えば、特定日時、場所を指定したロケ撮影参加の依頼など）に対して諾否の自由を有していれば、指揮監督関係を否定する重要な要素とされており、これを拒否する自由がなければ、指揮監督関係を推認させる重要な要素となると解されているところ、弁明書（令和6年4月23日

付け）及び本件代表取締役役面談記録によると、本件代表取締役が「仕事柄、依頼された仕事を断ること自体それ程無いこと」と陳述し、都合が悪い日に仕事は依頼しないようにしており、さらに、本件カメラマンが頻繁に仕事を断った事実も確認されていないとしている。

また、「撮影依頼」と題する書面によると、本件カメラマンは、例示として挙げられた日の撮影依頼を拒んでいることが確認できる。

さらに、審査請求人から提出された報告書（令和5年12月19日付け）によると、本件カメラマンが、他の労働組合員も同席する本件代表取締役との団体交渉の場で、事前に撮影に入れない日を伝えたり、本件代表取締役からの依頼に対して断ることもあるなど、仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由を認める旨の発言をしていることに加え、実際に仕事の依頼を拒んでいる事実が存在する。

以上を踏まえると、本件カメラマンとしても仕事の依頼等に対する諾否の自由について一定の主張を行っており、本件カメラマンが被災後に仕事の依頼を受けなかった例が示されている一方で、これらの例示や主張は本件各決定後のものであって被災前を含めた諾否の状況は不明である上、事業主である審査請求人が依頼を断られることを稀なものとして認識していることからしても、本件カメラマンに仕事の依頼等に対する諾否の自由が完全にあったとはいえない。

また、本件カメラマンの業務日数等について、業務月報によれば、令和2年12月から令和4年2月までは、おおむね1か月当たり19日程度就労していた実績が認められるほか、業務日報の作業時間が16時30分、17時までとされている日もあるが、本件カメラマンは、本件労基署の調査において、休日の土曜日と日曜日のほか、仕事がない水曜日以外は閑散期であっても出勤していた旨申し立て、スケジュール共有アプリ（以下「本件アプリ」という。）画面の印刷物を提出している。そして、業務月報は、当日行っていた作業が終わった時間と終わる予定の時間であり、撮影が早く終わった場合には、審査請求人の事業場（スタジオ）に出社するなどしており、19時までには帰れず、本件代表取締役（審査請求人）から撮影がない日もスタジオに出てくるよう言われていた旨発言していることも踏まえると、業務従事の指示について諾否の自由が完全にあったとはいえない。

2 業務遂行上の指揮監督の有無について

本件判断基準において、通常注文者が行う程度の指示にとどまる場合には指揮監督を受けているとはいえず、業務の内容及び遂行方法について使用者の具体的な指揮命令を受けていることは指揮監督関係の基本的かつ重要な要素であると解されている。

本件において、審査請求人は、撮影の時間・場所を示した上でカメラマンに対して受注の可否を打診しており、カメラマンにおいて撮影の時間・場所を選ぶ自由が存在するし、また、時間的・場所的な指示がなされるのは撮影日に限られ、それ以外の業務については、その実施の有無自体、及び実施するとしていつどこで行うかは、カメラマンが自由に決定できると主張している。

確かに、納品はカメラマン自身が本件発注元と調整して行っているものの、審査請求人は本件アプリで契約カメラマンのスケジュールを把握した上で、業務の時間・場所を決定して伝達し、撮影後の写真日報、毎週1回の業務月報を提出させている。審査請求人は、本件アプリは効率的な業務の依頼のために利用されているにすぎない旨主張するものの、電話聴取（照会）書（令和5年1月6日）によると、本件カメラマンは、本件代表取締役から「撮影がない時にも来なさい。」、「スケジュールで撮影が入っていないときに何をやっているか判らない」と言われていた旨陳述しており、これは、本件各処分後の時点であるとはいえ、スタジオの施設管理上の事情のみならず、本件カメラマンの管理上の事情も考慮されていることが推認されることに鑑みると、通常の利用者が行う程度の指示とはいえない難しいものと考えられる。

また、本件カメラマンを含む契約カメラマンは、撮影中や納品時に本件発注元と直接交渉が可能であるものの、撮影業務であっても上記以外の時点での直接交渉はしておらず、審査請求人と本件発注元との間の交渉で決まった内容に従って、業務に従事しているものと考えられる。

したがって、業務遂行上の指揮・監督があったものと考えられる。

3 時間的・場所的拘束性の有無について

本件判断基準においては、勤務場所及び勤務時間が指定されていることは、一般的に指揮監督関係の基本的な要素とされるが、業務の性質、安全を確保する必要等から必然的に勤務場所及び勤務時間が指定される場合があり、当該指定が業務の性質等によるものか、業務の遂行を指揮命令する必要によるものかを見極める必要があり、さらに、時間的拘束に関しては、他職種との工程の調整の必要がある場合には、指揮監督関係を肯定する要素にはならず、

業務の場所がスタジオなどに指定されることも、直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならないとされている。

本件についてみると、カメラマンという業務の性質上、勤務場所がスタジオ、ロケーション現場等に指定されることはやむを得ないとの事情があるが、どのスタジオで撮影するか等の具体的な指示内容について本件カメラマンに交渉の余地があったとの事実は確認できず、本件カメラマンは、審査請求人から指定された時間と場所で業務遂行をしている。

スタジオの予約状況や使用状況等の施設管理上の事情から、審査請求人がカメラマンのスケジュールを把握する必要性があったとすることについては、審査請求人及び処分庁双方に争いがないとはいえ、審査請求人は、撮影日報や写真日報の提出を求める等して、本件カメラマンの業務遂行状況を確認していること、さらに、本件カメラマンは、本件代表取締役から「仕事の無い時でも請求人の行動を把握しておく必要がある」旨言われてから、スケジュール表に登録させられるようになった旨陳述していることなどを踏まえると、業務の遂行を指揮命令する必要によるものとして、拘束性が認められると考える。

4 代替性の有無について

本件判断基準においては、本人に代わって他の者が労務を提供することが認められている場合、本人が自らの判断によって補助者を使うことが認められる場合等、労務提供の代替性が認められる場合は、指揮監督関係を否定する要素の一つと解されている。

審査請求人は、本件カメラマンは、自らの都合でアシスタントの使用が可能であり、実際に自身の名義でアシスタントを準備し、その報酬を支払っていると主張している。

この点につき、確かに、審査請求人が主張するとおり、本件カメラマンがアシスタントを使用していた事実については、本件カメラマンを含む契約カメラマンに対する質問により容易に確認できるものであるものの、一般に、労働者が、自らの名義でアシスタントを準備し、その報酬を支払うことは想定し難いところ、本件について、本件カメラマンが真に自由に補助者を使うことが認められているわけではなく、実際は本件発注元が承諾した場合に限り、使用することが許容されているというのが実情と考えられる。契約カメラマンが直接本件発注元と交渉するのは、撮影中及び納品時のみであったことを踏まえると、アシスタントの使用の可否は、撮影前に審査請求人を經由

した本件発注元との交渉で使用の可否が決まっていたものと推認される。

そうすると、本件カメラマンが本件発注元の許可を取らずにアシスタントを連れてきたため、本件発注元との関係が悪化したこと（本件代表取締役面談記録）があることは、審査請求人が主張する「現場に部外者が入ることがないようにするという施設管理の観点」のみならず、本件カメラマンが本件発注元の許可を取る機会自体がなかったことにもよるものと推認されることを踏まえると、本件カメラマン自らの都合でアシスタントの使用が可能であったとは必ずしもいえず、労務提供の代替性が認められるとは解し難い。

5 報酬の労務対償性について

本件判断基準においては、報酬が一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には、「使用従属性」を補強することとなるとされる。

本件では、審査請求人から本件カメラマンに対して、業務委託契約書に基づき、基本給（月額固定）とオプション料（撮影日で変動）の合計額が委託料として支払われている。基本料は、指名率や技術力等に応じてカメラマンによって異なり、本件カメラマンの基本料（月18万円台）は、業務の多寡にかかわらず定額が支払われるものである。オプション料は、審査請求人が本件発注元から受けた1か月50万円を、カメラマンの撮影日数に応じて按分計算して決定した額が支払われ、撮影日数に応じて金額が変わるため、労務提供に対する対価の性格を有するものと考えられ、労務代償性が認められる。

他方で、基本給の評価については、固定給であることから、一定時間労務を提供していることに対する対価とはいえない。

この点について、審査請求人が陳述するとおり、処分庁が本件カメラマンの報酬が定額であるとの事実に着目して一定時間の労務提供に係る対価の性格を有するとした判断は、本件判断基準において記載されておらず、合理的な評価とはいえないと考えられ、「使用従属性」を補強する考慮要素とはならないものと考えられる。

6 事業者性の有無について

本件判断基準においては、本人が所有する機械、器具が著しく高価な場合には自らの計算と危険に基づいて事業経営を行う事業者としての性格が強く、労働者性を弱める要素となるとされる。

本件カメラマンは、撮影で使うカメラについて自身のものを使用している

が、照明などのカメラ以外の撮影備品はスタジオ運営者の所有物を、画像処理に使用するパソコンは本件発注元の所有物をそれぞれ使用しており、そのような備品の使用をもって事業者性を否定することは困難であると考えられる。

他方、審査請求人は、本件カメラマンが自らの業務のため事務所を借り上げていたことから、事業者としての性格が強い旨主張している。

以上から、本件カメラマンは完全ではないものの、一定の事業者性を有しているものと考えられる。

7 専属性の程度について

本件判断基準においては、他社の業務に従事することが制度上制約され、また時間的余裕がなく、事実上困難であれば、専属性の程度が高く、いわゆる経済的に当該企業に従属している労働者性を補強する要素の一つとなる。さらに、報酬に固定給部分があり、その額も生計を維持し得る程度のものである等報酬に生活保障的な要素が強いと認められる場合には労働者性を補強する要素の一つとなるとされる。

本件では、本件カメラマンの1か月平均業務日数について、処分庁は、業務月報によれば平均19日とし、他社の業務に従事する時間的余裕が十分にあったとは考え難いと判断している。これに対し、審査請求人は同じく業務月報を基に、平均14.75日と算出し、上述の時間的余裕があったことは明らかであり、処分庁の判断・評価が誤っていると主張しているところ、審査請求人の上記平均日数の算出方法は合理的であるといえるため、処分庁の上記判断に合理性があるとは解し難く、したがって、本件カメラマンの1か月平均業務日数については労働者性の補強要素を弱めることになる。

一方で、本件カメラマンの報酬について、1か月18万円台の固定給があるところ、当該固定給について、審査請求人は、カメラマンごとの報酬の額が撮影の量や技術に応じて決められた結果、本件カメラマンにおいても生活を維持する程度の額になったにすぎないと陳述しているものの、生計を維持し得る程度の金額であり、経済的に審査請求人に従属しているといえるため、労働者性を補強するものと考えられる。

8 以上より、本件カメラマンの労働者性について考えるに、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については、諾否の自由が完全にあったとはいえず、②「業務遂行上の指揮監督」は認められ、③「時間的・場所的拘束性」については認められ、④「労務提供の代替性」について

は、代替性が必ずしも認められているとはいえず、⑤「報酬の労務対償性」については、上述のとおり、固定給である基本給の評価について一定時間労務を提供していることに対する対価とは解し難く、「使用従属性」を補強する考慮要素とはならず、⑥「事業者性の有無」については、アシスタントの紹介料を取得していることも踏まえると、上述のとおり、一定の事業者性が認められ、労働者性を弱める要素となり、⑦「専属性」については、他社の業務に従事する時間的余裕があったと考えられることを考慮するも、報酬が生計を維持し得る程度の金額であることなどから、「労働者性」を補強する考慮要素となるものと考えられる。

これらの要素を整理すると、労働者性を否定する（弱める）方に傾く要素は、⑥「事業者性の有無」であり、この要素は、「使用従属性」の判断が困難だった場合の補充的な要素であるところ、その「使用従属性」に係る各項目に関してはいずれも、労働者性を肯定する（否定しない）結果である。

したがって、確かに審査請求人を除く契約カメラマンの陳述があり、さらに、アシスタント紹介をしているという事業者としての側面があるものの、殊に審査請求人との関係では、これらの要素を総合的に考慮すると、本件カメラマンは労働者である（労働者性を有する）と考えるのが合理的である。

そうすると、処分庁が行った本件各決定の判断の内容及び過程に看過し難い過誤があつて、それに依拠して本件各決定が行われたとはいえず、また、処分庁の判断内容自体が社会通念に照らし著しく合理性を欠くものではないことから、本件各処分が裁量の逸脱又は濫用に該当し違法であるとはいえず、妥当なものであると考える。

以上のことから、本件各決定は、違法又は不当なものであるとは認められない。

第3 当審査会の判断

当審査会は、令和7年10月23日、審査庁から諮問を受け、同年12月4日及び同月18日の計2回、調査審議をした。

また、審査庁から、令和7年11月4日、同月10日及び同年12月5日、主張書面及び資料の提出を受け、同月15日、主張書面の提出を受け、審査請求人から、同年11月28日、主張書面及び資料の提出を受けた。

1 本件諮問に至るまでの一連の手続について

(1) 一件記録によれば、本件審査請求の受付（令和5年9月7日）から本件諮問（令和7年10月23日）までに約2年1か月半を要しているところ、

特に、①本件審査請求の受付から審理員の指名（令和5年11月10日）までに約2か月、②弁明書の提出（同年12月21日）から処分庁への物件提出依頼（令和7年9月1日）までに約1年8か月を要している。また、③反論書等について、審理員が設定した提出期限（令和6年3月18日必着）から反論書の提出（同年6月12日）までに約3か月を、④審査請求人が新たな証拠を提出予定である旨の上申書の提出（同年11月11日）から証拠書類の提出期限の設定及び通知（令和7年3月11日）までに約4か月を要している。さらに、⑤執行停止申立書の受付（令和5年12月20日）からその申立てに係る決定（令和7年4月25日）までに約1年4か月を要している。

その理由について審査庁に照会したところ、①については、本件審査請求の受付後にその適法性の確認を行ったこと、及び、審査請求の件数が膨大であることから、時間を要し、②については、審査請求の件数が多く、業務多忙のため時間を要し、③については、審査請求人から弁明書の添付資料に係る閲覧等請求書が提出された（令和6年2月21日）ため、処分庁に対し対象文書の確認等を行った上で閲覧請求決定通知を審査請求人に発出し（同年4月19日）、対象文書を送付（同月26日）した後、審査請求人から反論書の提出に時間を要する旨の連絡があったことから時間を要し、④については、審査請求の件数が膨大であることもあり、新たな証拠の提出を待っていたが、提出されなかったため、提出期限（令和7年3月25日）を設定し通知したことから時間を要し、⑤については、他の審査請求事案もあったこと、審査請求についての進捗管理が不十分だったことから時間を要したとのことであった。

しかし、①～④につき、このような期間を要したことについて特段の理由があったとは認められず、簡易迅速な手続の下で国民の権利利益の救済を図るという行政不服審査法（平成26年法律第68号）の目的（1条1項）を踏まえると、審査庁及び審理員は、審査請求事件の進行管理を改善することにより、事件の手続を迅速に進める必要がある。また、⑤についても、審査庁は、執行停止の申立てがあったときは、同法25条7項の規定に基づき、速やかに、執行停止をするかどうかを決定しなければならないところ、上記のような期間を要したことについて特段の理由があったとは認められないから、審査庁は、執行停止の申立てに係る対応を改善する必要がある。

なお、審査庁においては、令和7年4月以降、審査請求事案の進捗管理表を作成し、課内で共有して、組織的な進捗管理を実施しているとのことである（審査庁主張書面（同年12月15日受付））から、今後の改善が期待される。

- （2）上記（1）で指摘した点及び下記3で付言した点以外には、本件審査請求から本件諮問に至るまでの一連の手續に特段違法又は不当と認めるべき点はうかがわれない。

2 本件各決定の適法性及び妥当性について

（1）本件カメラマンの労働者性

ア 徴収法及び労災保険法上の労働者性の判断基準

徴収法及び労災保険法には、「労働者」に係る定義規定はないが、徴収法における「労働者」は、労災保険法における「労働者」と同一であり、労基法9条における「労働者」と同一と解される（上記第1の1の（2）のア参照）。

労基法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規定しており、この規定と同法11条が規定する賃金及び同法10条が規定する使用者の定義とを併せ考えると、同法上の「労働者」とは、要するに、使用者の指揮監督の下に労務を提供し、使用者から労務に対する対償としての報酬が支払われる者をいうのであって、一般に使用従属性を有する者あるいは使用従属関係にある者と解される。

そして、この使用従属関係の存否は、業務従事の指示等に対する諾否の自由がないかどうか、業務の内容及び遂行方法につき具体的指示を受けているか否か、勤務場所及び勤務時間が指定され管理されているか否か、労務提供につき代替性がないかどうか、報酬が一定時間労務を提供したことに対する対価とみられるかどうか、更には、高価な業務用器材を所有しそれにつき危険を負担しているといった事情がないかどうか、専属性が強く当該企業に従属しているといえるか否か、報酬につき給与所得として源泉徴収がされているか否か、労働保険、厚生年金保険、健康保険の適用対象となっているか否か、など諸般の事情を総合考慮して判断されなくてはならない（東京高等裁判所平成6年11月24日判決（平成5年（行コ）第124号）参照）。

イ 前提となる事実

各項末尾記載の資料から、以下の事実が認められる。

- (ア) 本件カメラマンを含む契約カメラマンは、令和2年11月1日以降、審査請求人との間で、「業務委託契約書」と題する書面により契約を締結し、審査請求人の業務に従事していた。契約期間は、当初は4か月であったが、令和3年3月以降は、6か月とされていた。当該契約書において、本件カメラマンを含む契約カメラマンが審査請求人以外の会社の業務を受託することは制限されていなかった。

(業務委託契約書、本件調査復命書)

- (イ) 本件代表取締役は、本件発注元から、カメラマンの指名を含む撮影依頼を受けて、指名されたカメラマンに撮影案件を割り振るが、当該カメラマンのスケジュールの都合が付かない場合には、別のカメラマンに撮影案件を割り振っていた。本件カメラマンを含む契約カメラマンは、あらかじめ、自分の都合が悪く撮影案件を受けられない日程を、本件アプリにより本件代表取締役に共有しており、本件代表取締役は、これを踏まえて、契約カメラマンに撮影案件を依頼していた。また、本件カメラマンを含む契約カメラマンは、本件代表取締役から撮影案件の依頼を受けた場合にも、これを断ることが可能であった。

本件カメラマンを含む契約カメラマンは、撮影終了後、写真日報（撮影したデータ）を本件代表取締役に提出し、また、毎週1回、業務月報を本件代表取締役に提出することとなっていた。業務月報には、撮影、打合せ、画像処理等の勤務を行った日の欄に、勤務の内容が記載されるとともに、撮影カット数や勤務時間（勤務開始時間及び勤務終了時間並びに昼食の時間を、1時間ごとの目盛が付いた表に書き込むもの）が記載されていた。審査請求人は、毎週、業務月報を本件発注元に報告していた。

審査請求人は、スタジオを借りて撮影を行っていたところ、当該スタジオは他の会社も使用する共用のスタジオであること及び使用した時間により料金が発生することから、スタジオの予約状況や使用状況等のスケジュールを把握する必要があった。

(本件代表取締役面談記録、令和5年12月19日付け報告書、令和5年7月17日付けメール、同年3月13日付けメール、本件カメラマンを除く契約カメラマンの回答書及び面談記録、本件アプリ画面、スタジオスケジュール、本件調査復命書、業務月報)

(ウ) 本件カメラマンは、令和2年12月から令和4年8月にかけて、審査請求人の業務に月9日から22日従事し、その勤務時間は日によって1時間から11.5時間であり、勤務日数及び勤務時間ともにばらつきがある。

(業務月報)

(エ) 本件カメラマンは、本件カメラマンに割り当てられた撮影案件について、本件発注元の下承を得た上で、自身の名義でアシスタントを使用することができた。本件発注元から審査請求人に支払われたアシスタント使用料相当額は、審査請求人から本件カメラマンに支払われ、本件カメラマンは、自身の名義でアシスタントにアシスタント料を支払っていた。また、本件カメラマンは、他のカメラマンに割り当てられた撮影案件についても、アシスタントを紹介し、そのアシスタント使用料相当額を審査請求人から受け取り、自身の名義でアシスタントにアシスタント料を支払っていた。

(本件代表取締役面談記録、令和3年8月12日付けメール、令和4年1月26日付けメール、請求書)

(オ) 本件カメラマンは、住民票記載の住所に居住するほか、事務所として共同住宅の一室を使用している。

(令和7年3月21日付け報告書、住民票の写し)

ウ 指揮監督下の労働

(ア) 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

発注者等からの具体的な仕事の依頼、業務従事の指示等に対して諾否の自由を有していれば、他人に従属して労務を提供するとはいえず、対等な当事者間の関係となり、指揮監督関係を否定する重要な要素となる。これに対して、このような自由を有しない場合は、一応、指揮監督関係を推認させる重要な要素となる。

上記イ(イ)のとおり、本件カメラマンは、本件アプリにより自分の都合が悪く撮影案件を受けられない日程を共有し、本件代表取締役は、その日程を踏まえて撮影案件を割り振っていたが、本件カメラマンは、割振りの依頼を受けたときにも、これを断ることが可能であったから、本件カメラマンは、仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由があったと認められる。

この点につき、審査庁は、令和5年3月13日付けメール、同年7月

17日付けメール及び同年12月19日付け報告書は、本件各決定後のものであるから、本件カメラマンの被災前の諾否の状況は不明であるなどと判断している。しかしながら、本件カメラマンと同様の契約書に基づいて審査請求人と契約を締結し、審査請求人の業務に従事している契約カメラマン（本件カメラマンを除く。）は、いずれも、令和2年11月から令和5年4月までの審査請求人における業務について、会社から仕事の依頼があった際に、自分の意思で断ることができる旨回答している。そうすると、上記判断に至るためには、これらのカメラマンと本件カメラマンとの勤務態様には差があること又は本件各決定及び本件カメラマンの被災の前後で業務従事の指示等に係る諾否の状況に変化があったことを、信用できる証拠書類に基づいて認定する必要があるにもかかわらず、一件記録上、これらの事実を認めるに足る証拠書類は見当たらず、審査庁においてかかる調査検討がされた形跡は認められない。審査庁は、本件カメラマンの供述（本件聴取書、電話聴取（照会）書（令和4年7月19日及び令和5年1月6日））に全面的に依拠して事実認定をしていることがうかがわれるが、本件カメラマンの供述と、本件代表取締役及び本件カメラマン以外の契約カメラマンの供述とでは、相違が認められるのであるから、事実を認定するに当たっては、本件カメラマンの供述の信用性を十分に検討しなければならない。

また、審査庁は、本件代表取締役が、撮影案件の依頼が断られることは稀なものであると認識していたことから、諾否の自由が完全にあったとまではいえないなどと判断しているが、撮影案件の割り振りの依頼が断られることが稀であったのは、上記イ（イ）のとおり、本件カメラマンを含む契約カメラマンが、事前に都合が悪く撮影案件を受けられない日程を共有しており、これを踏まえて割り振りの依頼をしていたためであると推認されるから、上記判断は合理的とはいえない。

（イ）業務遂行上の指揮監督の有無

業務の内容及び遂行方法について使用者の具体的な指揮命令を受けていることは指揮監督関係の基本的かつ重要な要素であるが、通常注文者が行う程度の指示にとどまる場合には、指揮監督を受けているとはいえない。

撮影案件を割り振られた契約カメラマンは、関係者との打合せ、撮影、画像処理、納品等の業務を行うこととなる（本件調査復命書、業務月報）

ところ、一件記録上、これらの業務の内容及び遂行方法について、本件代表取締役が具体的な指示をしていると認めるに足りる証拠は見当たらないから、本件カメラマンが、業務の内容及び遂行方法について、審査請求人から具体的な指揮命令を受けていたとは認められない。

これに対し、本件カメラマンは、本件代表取締役が撮影に顔を出した場合、撮影結果の判断に加わることがあり、アングル等を修正させられることもある旨供述しているが（本件聴取書）、本件代表取締役が日常的に撮影現場にいたとは認められないし、仮に、上記のような修正の指示があったとしても、通常注文者が行う程度の指示にとどまるものと認められる。

また、審査庁は、審査請求人が写真日報及び業務月報を提出させていることをもって、通常注文者が行う程度の指示とはいえないと判断している。この点について、上記イ（イ）のとおり、審査請求人は、写真日報を提出させて撮影結果を確認し、業務月報を提出させて業務が円滑に行われているかどうかを確認しているものの、これらに基づき業務の内容及び遂行方法について何らかの指示をしているのであれば格別、そうであると認められない以上は、このことをもって、直ちに撮影を再委託した注文者が通常行う程度の指示を超えるものとは認めがたい。

（ウ）拘束性の有無

勤務場所及び勤務時間が指定され、管理されていることは、一般的には、指揮監督関係の基本的な要素である。しかしながら、業務の性質等から必然的に勤務場所及び勤務時間が指定される場合があり、当該指定が業務の性質等によるものか、業務の遂行を指揮命令する必要によるものかを見極める必要がある。

本件についてみると、撮影の時間及び場所は、本件発注元が決定した上で、審査請求人に撮影案件を依頼しており、審査請求人において撮影の時間及び場所を決定しているとは認められない（本件調査復命書、本件代表取締役面談記録）。この点において、本件カメラマンは、時間的・場所的拘束を受けるといえるが、これは、本件発注元からの撮影案件を受注するという業務の性質によるものである。

また、撮影業務以外の、打合せ、画像処理、納品等についても、審査請求人が撮影の時間及び場所を決定して本件カメラマンに指示しているとは認められない。

上記イ（イ）のとおり、本件カメラマンは、本件アプリにより、自分の都合が悪く撮影案件を受けられない日程を共有し、週1回業務月報を提出しており、審査請求人において、本件カメラマンの動向を一定程度把握していたことは認められる。本件アプリによる本件カメラマンの日程の共有は、本件カメラマンの動静が不明であるとして令和3年1月から開始されたものであるが（同月11日付けメール）、本件カメラマンが自ら予定を入力するものであり、具体的な予定の入力に当たって審査請求人から何らかの指示を受けていたとは認められないから、審査請求人がこれに基づいて本件カメラマンの勤務場所及び勤務時間を管理していたとは認められない。また、業務月報についても、上記（イ）のとおり、業務月報に基づいて何らかの指示が行われていたと認められない以上は、スタジオ管理の必要を超えて、本件カメラマンの勤務場所及び勤務時間を管理することが目的であったとまでは認められない。

そのほか、審査請求人が、本件カメラマンに対し、勤務場所及び勤務時間を指定し、管理していると認めるに足りる証拠は見当たらない。

したがって、本件カメラマンについて、拘束性があるとまでは認められない。

（エ）代替性の有無

本人に代わって他の者が労務を提供することが認められている、本人が自らの判断によって補助者を使うことが認められている等労務提供に代替性が認められる場合には、指揮監督関係を否定する要素の一つとなる。

上記イ（エ）のとおり、本件カメラマンは、アシスタント使用料相当額を負担することとなる本件発注元の了解を得れば、審査請求人の了解を得ることなく、自らの判断によってアシスタントを使用することができ、現にアシスタントを使用していたことが認められる。

したがって、本件カメラマンの労務提供には代替性が認められる。

この点につき、審査庁は、契約カメラマンが直接本件発注元と交渉するのは撮影中及び納品時のみであったから、アシスタントの使用の可否は、撮影前に決まっていたものと推認されるなどと判断する。しかしながら、契約カメラマンは、撮影前に本件発注元と打合せを行っていると認められるから（業務月報参照）、審査庁の上記推認はその前提を欠いており、不合理である。

(オ) 小括

上記(ア)から(エ)までで検討したところによると、本件カメラマンは、審査請求人の指揮監督の下、労務を提供していたと認めることはできない。

エ 報酬の労務対償性

上記ウのとおり、本件カメラマンは、本件会社の指揮監督の下、労務を提供していたとは認められないから、本件カメラマンに対する報酬は、提供された労務に基づきその対価として支払われていたものとは認められず、報酬の労務対償性があるとは認められない。

オ その他の要素

(ア) 事業者性の有無

上記イ(エ)のとおり、本件カメラマンは、自身が担当する撮影案件において、自身の名義でアシスタントを使用し、又は、本件代表取締役からの依頼に応じて、他のカメラマンの撮影案件についてアシスタントを紹介することで、審査請求人に対してアシスタント使用料相当額を請求し、自身の名義でアシスタント料を支払っていた。また、上記イ(オ)のとおり、本件カメラマンは、住民票記載の住所に居住するほか、事務所として共同住宅の一室を使用しており、この点からも、自らの計算と危険負担に基づいて事業を営んでいることが推認される。

そうすると、本件カメラマンには、事業者性が相当程度認められる。

(イ) 専属性の程度

A 上記イ(ア)のとおり、審査請求人と本件カメラマンとの契約において、本件カメラマンが他社の業務に従事することを制限する規定は設けられていない。また、業務月報によれば、本件カメラマンの業務日数が20日未満の月が11か月あり、更に15日未満の月がそのうち6か月ある。

したがって、本件カメラマンにおいて、他社の業務に従事することが契約上制約されていたとも、事実上困難であったとも認められない。

B 審査庁は、本件カメラマンの報酬には1か月18万円台の固定給があり、生計を維持し得る程度の金額であるから、経済的に審査請求人に従属しており、労働者性を補強すると判断している。

しかしながら、審査請求人は、本件発注元との間で、定額の契約

金で撮影案件を受注しており（令和3年4月4日メール）、契約カメラマンの報酬に固定給があるのは、当該定額の契約金を、指名率や技術力等によって分配した結果である（本件調査復命書）と認めるのが相当であり、労働者性を補強するものであるとはいえない。

カ 以上を踏まえると、本件カメラマンは、審査請求人の指揮監督の下に労務を提供していたとは認められないこと、報酬について労務対償性が認められないこと、事業者性が相当程度認められること、審査請求人への専属性は認められないこと、その他審査請求人の労働者性を認めるに足りる事情もないことから、本件カメラマンは、徴収法及び労災保険法上の労働者に該当するとは認められない。

（2）結論

上記（1）のとおり、本件カメラマンは、徴収法及び労災保険法上の労働者に該当するとは認められないから、処分庁が決定した確定保険料、追徴金及び一般拠出金の額（以下「労働保険料額等」という。）の妥当性を判断するまでもなく、本件各決定は違法である。

3 付言

（1）本件では、審理員及び審査庁が、本件カメラマンは労働者に該当すると判断しているにもかかわらず、処分庁が決定した労働保険料額等の妥当性については、審理員意見書において検討されておらず、諮問説明書においても説明されていない。その理由について審査庁に照会したところ、審査庁は、本件は労働者性が論点であるため、労働保険料額等の妥当性について、審理員意見書において検討せず、諮問説明書への記載も不要と判断したとの回答であった（審査庁主張書面（令和7年11月4日受付））。

しかしながら、審理手続においては、処分全体の適法性及び妥当性を検討する必要があるところ、労働保険料額等の決定の適法性及び妥当性を検討するに当たっては、労働者に該当すると判断した以上、労働保険料額等の適正性も検討しなければならないから、本件の審理は、審理員及び審査庁が本来すべき調査検討を尽くしていないといわざるを得ない。

今後は、審理員は、処分の適法性及び妥当性について漏れなく検討する必要があるし、審査庁は、これらについて諮問説明書に漏れなく記載する必要がある。

（2）処分庁が審査請求人に対して本件各決定を行ったことを通知した「労働保険料、一般拠出金の認定決定について」と題する書面には、本件各決定

のうち、追徴金を徴収する決定に係る根拠法令及び条項（徴収法 21 条 1 項）が記載されていない。このため、当該決定に係る具体的な法令上の根拠を了知できず、求められる理由の提示として十分とはいえない。

今後は、処分庁は、不利益処分のお知らせに当たっては、具体的な根拠法令及び条項を記載するよう、理由の提示内容を改善する必要がある。

4 まとめ

以上によれば、本件審査請求は理由がないから棄却すべきであるとの諮問に係る審査庁の判断は、妥当とはいえない。

よって、結論記載のとおり答申する。

行政不服審査会 第3部会

委	員	吉	開	正	治	郎
委	員	中	原	茂	樹	
委	員	福	本	美	苗	