

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)
河原社会保険労務士事務所 河原 清市
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554
メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

業務委託契約が、実は、会社の従業員とみなした裁判例。それは、解雇から始まった。

東京地裁 2020年3月25日判決(労働判例1239号50頁) 会社ワイアクシスは、広告、広報に関する企画及び制作等を目的としていた。

労働者Xは、会社側Yから固定報酬を受け一方で、月2回の定例会議における業務の進捗状況の確認を受けるなど、会社側Yの業務上の指揮監督に従う関係が認められることなどから、労基法9条及び労契法2条1項の労働者に当たるとした判例

事案の概要

- ①会社側Yは、平成21年(2009年)1月頃、労働者Xとコピーライティング業務の委託契約をした。②その契約の1年2か月後に、労働者X及び会社側Yは、平成22年3月頃、会社側Yが、同年4月から、労働者Xのコピーライティング業務に対して、月額43万円の固定額(以下「固定報酬」という。)を支払う内容の契約(以下「本件契約」という。ただし、雇用契約に基づく賃金であるか委任契約に基づく報酬であるかについては当事者間に争いがある。)を締結した。
- ③会社側Yが顧客から仕事を受注する際には、労働者Xが窓口となる場合、労働者X以外の社員が窓口となる場合及び会社側Y代表者が窓口となる場合があった。④固定報酬制の本件契約へ移行後、労働者Xは、他の社員と同様に、平日5日間出勤するようになった。
- ⑤会社側Yにおいては、月に2回程度、月曜日の朝9時30分から全社員が参加する程の会議が開催されていたが、労働者Xは平成22年4月以降、定例会議にほぼ欠席することなく参加していた。⑥会社側Yは、本件契約の締結に当たり、内定通知書及び採用通知書を交付しておらず、労働者Xと会社側Yは雇用契約書や業務委託契約書を作成していない。
- ⑦会社側Yは、本件契約を締結して以降、労働者Xの社会保険及び厚生年金等に加入していない。労働者Xは、固定給から8年後の平成30年(2018年)1月頃、会社側Y代表者に対し、社会保険及び厚生年金に加入したい旨を伝えたところ、会社側Y代表者は、本件契約は業務委託契約であるなどとしてこれを拒んだ。

その後、労働者Xが、同年6月1日、会社側Yに対し、平成29年11月1日から平成30年5月31日までの未払賃金を請求したところ、会社側Y代表者は、同年6月20日、労働者Xに対し、労働者Xと会社側Yとの間の業務委託契約を同月30日付で終了する旨を通知した(以下、この意思表示を「本件解雇」という。)

判決 ①労働者Xは会社側Yの労働者に該当する。

②会社側Yが労働者Xに対してした本件契約の解除は、労働者である労働者Xに対する解雇であるところ、前記【事案の概要】⑦の本件契約の解除に至る経緯からは、客観的合理的理由があるとは認められず、当該解雇は権利の濫用に当たり無効である(労働契約法16条)。

③会社側 Y に対して、未払い賃金 223 万 5,927 円及びこれに対する遅延損害金、④本件解雇日以降の月例賃金及びこれに対する遅延損害金の支払を求める限度で理由があったとした。労働者性の判断基準として、裁判所は以下の基準を使用した。

- 1) 指揮監督関係下の労働であるか否か
 - ① 具体的な仕事の依頼
 - ② 業務指示等に対する諾否の自由の有無
 - ③ 業務遂行上の指揮監督関係の存否・内容
 - ④ 時間的・場所的拘束性の有無・程度、
 - ⑤ 業務提供の代替性の有無

2) 報酬の労務対償性

3) 事業性の有無

- ① 事業用機材等機械・器具の負担関係
- ② 専属性の程度

4) その他諸般の事情 具体的には、以下の事実を取り上げていた。

- 1) ① 会社側 Y が顧客から受注する際の窓口業務も担当していたところ、労働者 X の担当する顧客から依頼があった場合、基本的に全ての業務を断ることなく受注していたと認められる。
- ③ 月に 2 回の定例会議において、会社側 Y 代表者が、労働者 X を含む各社員に対し、担当業務の進捗状況や進行予定などを確認していた。前月の売上の数字を出して発破をかけるなどしていた。
・労働者 X に対しても他の社員とともに前月の売上げの状況を踏まえた訓示がなされ、少なくとも既存の顧客との関係では売上げを増やすための努力を求められていた。
- ④ 定期代を支給されていること。

スケジュールアプリケーションに労働者 X の名前が登録されていたこと

2) 労働者 X は、固定報酬制の本件契約に移行する際、コピーライティング業務の業務量を定めることなく、月額 43 万円の固定報酬とされ、実際に労働者 X が担当した業務の売上額にかかわらず毎月 43 万円を支払うものとされていた。

また、労働者 X は、コピーライティング業務だけでなく、窓口業務を行っており、固定報酬にはこのような業務の対価も含まれていた。

そして、労働者 X は、基本的に週 5 日、1 日 8 時間以上会社側 Y 事務所において上記業務に従事していたことからすると、労働者 X に対する固定報酬は、労働者 X が一定時間労務を提供していることへの対価としての性格を有しているというべきである。

3) 会社側 Y は、労働者 X 専用のデスク及びパソコンを設置していたほか、本件契約を締結して以降、労働者 X の会社側 Y 事務所までの定期代を支給し、その他の交通費や経費についても会社側 Y が負担していたのであり、本件証拠上、労働者 X について事業者性を認める要素は窺われない。

4) 会社側 Y は、本件契約を締結後、労働者 X に対し、固定報酬の支払について「給与明細」を発行し、源泉徴収を行い、毎年、源泉徴収票を発行していたこと、平成 28 年 6 月 30 日付で在職証明書を発行していたこと、会社側 Y が労働者 X に対して固定報酬の支払が遅延することを連絡するに際し、固定報酬を「給料」と呼称していたことが認められるところ、これらは会社側 Y が労働者 X を他の社員と同様に労働者として認識していたことを推認させる事情といえる。

以上のことから、裁判所は、労働者 X の労働者性を否定することはできないと考えた。

スケジュールアプリケーションに労働者 X の名前が登録、「給与明細」を発行し、源泉徴収を行い、毎年、源泉徴収票を発行、在職証明書の発行で、アウトだろう。