職場に役立つ最新労働判例

第1067回

営業代理店クビになり運営委託会社へ地位確認

～札幌地判平30・9・28～

発注元に労働契約帰属せず

商業使用人を否定 時間や場所に裁量

ベルコ事件

冠婚葬祭会社の営業代理店を雇止めされた従業員２人が、会社本社に地位確認を求めた。会社と代理店主は、業務委託契約を締結していた。店主は会社の「商業使用人」といえるか、本社に労働契約が帰属するかについて札幌地裁は、店主の勤務実態から労働者性は認められないと判断。労務の遂行方法や時間、場所に裁量があることなどから使用人には当たらないとし、請求を斥けた。

弁護士 岡芹 健夫（経営法曹会議）

事案の概要

Ｙ社は、冠婚葬祭互助会員の募集および冠婚葬祭の請負等を主たる業務とする株式会社である。Ｙ社は、全国の個人事業主および法人との間で代理店契約および業務執行委託契約を締結し、Ｙ社の上記業務における営業等を行わせている。

Ａは、平成14年10月、Ｙ社との間でＹ社の冠婚葬祭の互助会員募集業務や互助会入会契約の締約代理業務を受託する契約（以下「本件代理店契約」）および Ｙ社の運営する葬儀の役務提供に関する業務執行委託契約（以下「本件委託契約」）を締結した（本件両契約は1年ごとに更新）。なお、契約が続いている間、ＡはＹ社から受託した業務を遂行する合同会社（以下「Ａ合同会社」）を設立し、その代表社員となっている（以下、ＡとＡ合同会社を通してＡという）。

Ｘ1は平成21年4月に、Ｘ2は同20年2月に、各々、期間1年の有期労働契約をＡとの間で結び、葬儀の施行、Ｙ社が提供する冠婚葬祭の互助会契約の勧誘等の営業活動に従事してきた。

Ｙ社は、同社より地域の代理店をとりまとめる第三者を通し、平成26年11月頃、Ａが赤字となっていることを理由に、その閉鎖を進め、これを受けてＡは、平成27年1月、Ｙ社との間で、本件代理店契約および本件委託契約を解約した。

Ａと別にＹ社と代理店契約を締結していたＢは、同年2月頃、Ａに代わり、Ａが担当していた地域のＹ社の業務を引き継ぎ、Ａの従業員のうちＸ1、Ｘ2（以下「Ｘら」）以外の者との間でそれぞれ労働契約を締結したものの、Ｘらとは労働契約を締結しなかった。

Ｘらは、Ｙ社を使用者とする労働契約上の権利を有することの確認と、労働契約上の賃金の支払いを求めて、Ｙ社を提訴した。

本件における主要な争点は、Ｙ社とＸらとの間に労働契約が成立していたか否かであり、その過程で、(a)ＡがＹ社の従業員の採用についてＹ社より委任を受けた商業使用人に過ぎなかったか、(b)ＸらとＹ社との間で黙示の労働契約が成立していたか否か、(c)Ａが代理商であるとＹ社が主張することが信義則違反ないし権利濫用となるか、である。

判決のポイント

(a)会社その他の使用人とは、その商人に従属し、使用されて労務を提供する者と解すべきであり、契約の形式如何にかかわらず、実質的に使用されて労務を提供しているか否かによる。

Ｙ社は、…Ａに対し、営業すべき地域を限定し、…獲得すべき契約数その他の目標の設定、…従業員の研修や健康診断について指示伝達するのみならず、…従業員の新規採用の可否のほか、解雇について一般的な準則を設定し、担当すべき業務についても指示指導を行っており、…指示指導については、Ａの諾否の自由は相当に制約されていた…。また、Ａの業務を再委託することは許されておらず、代替性はほぼない。その一方で、Ｙ社…は、契約獲得の方法その他の具体的な営業方法はＡに指示伝達することはなかったし、…採用…はＡの裁量判断に委ねていた。また、Ａは、自己の計算によって業務を遂行し…、その報酬額は、労務それ自体と対応するものでなく、労務の成果と対応したものである…。したがって、…ＡがＹ社の使用人であるということはできない。

(b)Ｘらの勤務時間、勤務場所及び勤務の具体的態様についてＹ社の指揮命令は、葬儀場における一般的準則や葬儀施行の際の個別具体的な指示を除けば、ほぼＡが行っており、Ｘらは、これに基づいて労務を提供していた…。賃金の計算方法はＡが定めており、社会保険料等の納付、所得税の源泉徴収といった労働者を使用する事業者が行うべき義務をＡ…が履行していた…。ＸらとＹ社との間で、黙示の労働契約が成立したということはできない。

(c)Ｙ社が代理店主を意のままに支配し管理することができる地位にあったとは認めることはできない。（Ｙ社がＡに閉鎖及び後任を探すよう求めたのは）Ａの経営状態が悪化していることを理由とするもので…、Ｘらの組合活動に対して不利益な取扱いをすることを目的としていたものとは認められない。Ｙ社においてＡが独立した人格を有する代理商であることを主張することが信義則違反ないし権利濫用であることをうかがわせる事情はない。

応用と見直し

本件においては、形式的には、独立した事業主としてＸらと労働契約を締結したＡが、実態としても独立した事業主といえるか（実質的には、Ｙ社の指揮命令の下、Ｙ社の業務を行うべく、Ｙ社のためにＸらを雇用した存在か）、が問題となった。

他者より業務を受託する存在が、事業主であるか労働者に過ぎないかは、従来よりよく生ずる紛争であり、所謂、労基法上の労働者性という論点が問題となる。一般には、労働省（当時）による昭和60年労働基準法研究会報告の基準に沿って判断されており、本件判決もそれに沿って、業務の諾否の自由、業務遂行上の指揮監督関係の有無、代替性の有無、報酬の労務対償性といった諸点を検討して、Ａを独立した事業主と認定している（なお、代表的な裁判例としては、横浜南労基署長事件〈最一小判平8・11・28〉、藤沢労基署長事件〈最一小判平19・6・28〉等が存する）。もっとも、本件においても、ＡのＹ社からの指示指導についての諾否の自由は相当に制約的なものであったことを認定しており、上記要素の総合考慮は多分に予測が困難である。ただ、本件Ａは、自らが個人で業務を行う存在ではなく、自らは複数人を使用者（事業主）として雇用し、（赤字ではあったが）営利活動を行っていた企業体でもあったので、裁判所としても上記の認定に到達するのにさして苦労はしなかったのではないかと思われる。

実務的な経験でいえば、仕事を依頼されている者が、労働者ではなく事業主であると判断される場合は、独立して、利益とリスクをとって自らの判断で重要事を決めつつ行っているが、高度に専門的であり、実際上、仕事を依頼した者による指示なり統制なりといった口出しが少ない、といったケースが多い（つまりは、独立性か裁量性。無論、例外もあるが）。なお、本稿では多くは触れないが、本件のような労基法上と、労組法上の労働者（これに該当すれば、労働者の所属する労働組合とは団体交渉義務が生ずる）の範囲は必ずしも一致しないことは、知識として押さえておくべきである。