

第25回 キュリオステーション（雇用契約）事件

キュリオステーション（雇用契約）事件 （東京地裁 平25.7.17判決）

パソコン教室の店長との役務提供契約は、報酬と対価関係に立つ委託業務の範囲が不明確であり、また同店長には委託業務以外の業務の依頼について諾否の自由がないことから、雇用契約の性質を有するとされた事例

掲載誌：労判1081号5ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、こちらをご覧ください

1 事案の概要

本件は、パソコン教室を全国展開するためのフランチャイズ本部運営および直営店運営を行っている被告会社（以下「Y社」という）において、店長として勤務していた原告（以下「X」という）が、Y社に対し、X・Y社間の役務提供契約（以下「本件契約」という）は雇用契約に当たると主張し、時間外手当等を請求した事案である。これに対し、Y社は、本件契約は雇用契約ではなく、業務委託契約類似の契約であると主張した。

【1】本判決で認定された事実

概要は以下のとおり。

年月日	事 実
H19.7	X、Y社代表者の紹介でA社に入社。
H19.8.1	X、A社B店の店長として勤務。
H20.10	X、A社C店の店長として勤務。
H21.1	X、A社D店の店長として勤務。
H21.10	A社、Y社に対し、パソコン教室事業を譲渡（以下「本件事業譲渡」という）。XはY社に移籍し、引き続きD店の店長として勤務。
H22.10.31	X、Y社との契約関係を解消。

雇用契約該当性の判断に当たり、本判決が認定した事実は以下のとおり。

①本件事業譲渡に伴うX・Y社間の契約締結の経緯

- ・ 本件事業譲渡に当たり、パソコン教室事業に従事していたA社の従業員がY社に転籍

するか否かは個々の従業員の意思に委ねられ、A社に残った社員も少なからず存在した。

- ・ Y社に転籍した従業員は、Y社には、「一般」「特級」および「インターン」の3種類の契約があることを説明され、X以外の従業員は、転籍に際し、3種類の契約種別に応じた契約書を作成したが、X・Y社間では契約書は作成されなかった。
- ・ 「一般」および「特級」は通常の雇用契約として扱われていたが、「インターン」は下記②のとおり扱われていた。

②「インターン」契約の内容

- ・ 将来の独立を前提として必ず店長として店舗を委託されるほか、ノウハウの伝授等の経営者教育がなされる。
- ・ 勤怠管理のためのウェブ打刻を義務づけられていない。
- ・ 毎月の収入が「一般」契約より多く、毎月1万円のインターン手当も支払われる。
- ・ 雇用保険や社会保険に加入しない。
- ・ Y社とフランチャイズ契約を締結する際にはフランチャイズ加盟金等が免除される。

③Y社におけるXの扱い

- ・ 店長としてD店の運営を委託されていた。
- ・ 勤怠管理のためのウェブ打刻は義務づけられていなかった。
- ・ 下記⑤のとおりインターン手当が支払われていた。
- ・ 雇用保険や社会保険には加入していなかった。
- ・ 平成21年10月から同年12月までの間、報酬から所得税を源泉徴収していた。

④店長業務のほかにXが従事していた業務

- ・ オーナー研修（Y社のフランチャイジーとしてパソコン教室を開く者にOJT〔オン・ザ・ジョブ・トレーニング〕を行う）
- ・ フランチャイズアドバイザー業務（フランチャイズオーナーに対するサポート）
- ・ リーダーという立場で、直営店3、4店舗の店長の勤怠管理、売上管理、人事考課等
- ・ 店舗の売上拡大や運営改善等の企画を検討する幹部会への出席
- ・ 月例の店長ミーティングでの司会進行

⑤Y社がXに支払った報酬

H21.10・H21.11	H21.12	H22.1～H22.10
基本給 13万5000円 評価給 6万5000円 社長賞 3万円 インターン手当 1万円	基本給 13万5000円 評価給 6万5000円 社長賞 5万円 インターン手当 1万円	基本給 20万円 役職手当 1万円 貢献手当 2万円 インターン手当 1万円

【2】主な争点

本件の争点は、（1）本件契約は雇用契約に当たるか、（2）Xは管理監督者に当たるか、（3）管理監督者に該当しない場合の時間外手当の基礎賃金額など多岐にわたるが、本稿では、主たる争点である（1）についてのみ検討する。

2 判断

本判決は、まず、上記①（本件事業譲渡に伴うX・Y社間の契約締結の経緯）の事実によれば、A社からY社に移籍した従業員とY社との契約関係は、A社の地位をY社が本件事業譲渡によりそのまま承継したというものではなく、「当該従業員とY社との間で新たに雇用契約等の役務提供契約を締結したものと認めるのが相当である」とした上で、上記

②（「インターン」契約の内容）および③（Y社におけるXの扱い）の事実からすれば、XはY社において「インターン契約の契約者として扱われていたことが認められ、これらの事実によれば、X・Y社間の役務提供契約は、Y社における標準的な雇用契約とは異なるものであったことが明らかである」とした（傍線：筆者、以下同じ）。

しかし、本判決は続けて、「有償の業務委託契約においては、一定の業務を委託し、当該委託業務を行うことの対価としての報酬が定められているものであるから、委託者が受託者に対し当該委託業務の範囲外の業務を一方的に行わせることはできないし、当該委託業務の範囲外の業務を行う場合の対価の有無及び額は委託者と受託者との間において別途決定する必要があると解される」との一般論を述べた上で、本件では上記④（店長業務のほかにXが従事していた業務）および⑤（Y社がXに支払った報酬）の事実が認められるところ、「少なくともX・Y社間の役務提供契約においては、契約書が締結されていないこともあって、報酬と対価関係に立つ委託業務の範囲が明確でないというほかないし、Y社が貢献手当、社長賞等の名目で別途対価を支払っているというオーナー研修、アドバイザー業務、Y社代表者がXに特に依頼した日常業務以外の業務等について、Xに諾否の自由があったことを窺うことはできない。以上によれば、少なくともX・Y社間の役務提供契約については、なお雇用契約としての性質を有するものと認めるのが相当である」とした。その上で、本判決はXの管理監督者性を否定し、時間外手当の請求を認容した。

3 実務上のポイント

雇用契約該当性（労働基準法上の労働者性）について、裁判例は、使用従属関係の有無を主たる基準として、事案の実態に即した判断をしており、その際の主要な判断要素として、(a)仕事の依頼への諾否の自由、(b)業務遂行上の指揮監督、(c)時間的・場所的拘束性、(d)代替性、(e)報酬の算定・支払方法が、補足的な判断要素として、(f)機械・器具の負担や報酬の額等に現れた事業者性、(g)専属性等が考慮されている（菅野和夫『労働法（第10版）』〔弘文堂〕114ページなど）。

本判決は、本件契約が雇用契約と有償業務委託契約のいずれに当たるかについて、報酬と対価関係に立つ委託業務の範囲が明確でないこと、および委託業務の範囲外の業務についての諾否の自由があったといえないことの2点に着目して、雇用契約に当たると判断している。このうち、前者については、報酬と対価関係に立つ業務範囲の明確性を欠いている点で、有償委託契約が本来備えるべき要素を備えておらず、有償委託契約とは評価できない旨指摘したものと考えられる。

他方、後者は上記 (a)に当たるところ、Xが本来の業務としてD店の運営を委ねられていた一方で、D店の運営以外の多様な業務をY社の指示により行っていた事実（前掲④）から、Xには委託業務の範囲外の業務に関する依頼につき諾否の自由がなかったものと評価している。

Y社は、Xが「インターン」として扱われており、「一般」の従業員よりも毎月の収入が多いこと（上記 (e)）、勤怠管理を義務づけられていないこと（上記 (c)）、雇用保険や社会保険に加入していないこと等を主張しており、それらの事実も認定されている（前掲②および③）。しかし、本判決は、このような事実を本件契約が「Y社における標準的な雇用契約」ではないことの根拠として挙げているものの、本件事案において雇用契約該当性を否定する事実としては評価していない点が注目される。Xは、店長業務の傍ら、Y社の指示により店長業務以外のさまざまな業務を行うことを余儀なくされており（前掲④）、このような事案では諾否の自由の欠如（上記 (a)）が使用従属関係を強く基礎づけると判断したものと考えられる。

本件では業務委託契約書が作成されておらず、有償業務委託契約であれば本来特定されているべき委託業務の範囲が不明確であった点が結論に影響を与えたものと思われる。雇用契約と評価されないためには、少なくとも委託業務の内容を詳細に特定した業務委託契約書を作成することが肝要であろう。

【著者紹介】

金村公樹 かねむらこうき 森・濱田松本法律事務所 弁護士

2012年東京大学法科大学院卒業、2013年弁護士登録。

◆森・濱田松本法律事務所 <http://www.mhmjapan.com/>

■裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別
(5)掲載誌名および通巻番号(6)
(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「〇〇地裁△△支部」のように続けて記載)

③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判タ:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)