

## 2. 判例の事例研究

### (1) 「労働者」概念

ここでは、「労働者」概念が争点となり昭和 60 年以降に裁判所の判断が示された事案のうち、以下の 3 件を時系列的にとりあげて、裁判例において想定されている当該概念につき、より具体的に検証してみる。

#### 事例 1

パインヒル・インターナショナル事件（労・No. 83<sup>1)</sup>）

#### 【労務提供者（原告 X）】

経営者たる被告 Y（労務受領者）から約 20 名のホステスの統括を委された雇われママ。

#### 【事件の概要】

店舗閉店の 2 日前に契約解消を通告された X が、同通告前 1 カ月分の未払賃金と解雇予告手当等を求めて Y を提訴。

#### 【本件の争点】

X と Y とが締結した契約（本件契約）は「労働契約」か。

#### 【裁判所の結論】

X 勝訴（請求一部認容）

#### 【結論に至る道程の骨子】

東京地裁は、①店舗の運営に関してある程度広範な裁量が X に与えられていたこと、②報酬が月額 130 万円と高額であること、③当該報酬から所得税の源泉徴収がなされていないこと、以上の 3 点を本件契約の「労働契約」該当性に消極的な要素として把握する。

他方、同裁判所は、④ X にとって接客が基本的な業務であり、これは他のホステスと何らかわりないこと、⑤ X の業務に代替性は認められないこと、⑥勤務状況をタイムカードによって管理されていたこと、さらに、⑦ X への報酬が「基本給」と銘打たれ、賃金の形式で支払われていたこと、以上 4 点をあげて、これらをもとに、最終的には、「本件契約は、… X が Y の管理監督下で労務を提供し、報酬の支払いを受けていたと認められるから、…労働契約に該当する」と結論づけた。

## 事例 2

### 新宿労基署長（映画撮影技師）事件（労・事件 No. 99, 110）

#### 【労務提供者（A）】

フリーの映画撮影技師（カメラマン）

#### 【事件の概要】

訴外B会社と契約して映画撮影に従事していたAは、撮影ロケ中に宿泊先の旅館で脳梗塞によって死亡した。当該死亡が業務災害であると主張するAの子（相続人）Xは、所轄労基署長Yがなした遺族補償給付不支給処分を取消しを求めて提訴。

#### 【本件の争点】

Aは労働基準法上の「労働者」（9条参照）に該当するか。

なお、この事件は控訴され高等裁判所でも争われているので、地裁・高裁の各判断をそれぞれ検証する。

#### 【地裁の結論】

X敗訴（請求棄却）

#### 【結論に至る道のりの骨子】

東京地裁は、労働基準法上の労働者であるか否かは、「[労務提供者と労務受領者との間に現れる] 実態が使用従属関係の下における労務の提供と評価されるにふさわしいものであるかどうかによって判断すべき」とし、その具体的基準として以下の9つ、第1：労務受領者に対する労務提供者の具体的な仕事依頼や業務指示等に対する諾否の自由の有無、第2：業務遂行上の指揮監督関係の存否・内容、第3：時間的・場所的拘束性の有無・程度、第4：労務提供の代替性の有無、第5：支払われる報酬の性格・額、第6：機械・器具の負担関係、第7：専属性の程度、第8：労務提供者に対する労務受領者の服務規律適用の有無、第9：公的負担関係を示した上で、「その他諸般の事情を総合的に考慮して判断すべき」との一般論をまず展開した。

つぎに、同裁判所は、これらの基準を用いてAとB会社との実態を分析し、「労働者」性を肯定する要素として、①第1基準における諾否の自由が制約されていること、②第3基準にいう拘束の程度が高いこと、③第6基準についてはB会社が負担していること、④第8基準ではAに対する報酬が労災保険料の算定基礎になっていること、以上4点をあげる。

ところが、上記①②については、映画撮影という「仕事の性質ないし特殊性に伴う当然の制約」との解釈が示され、続けて、⑤第2基準について

はAに相当程度の裁量が存在しA B両者に指揮監督関係を認めにくいこと、⑥第5基準では出来高的要素が強く請負に対するものととらえられ、かつ、⑦第9基準をみるとAの報酬は給与ではなく事業所得（報酬）として処理されていること、⑧B会社以外の者からの依頼も受けている点で第7基準の程度が低いこと、⑨第8基準についてはB会社就業規則が適用されていないこと、以上5点をあげたうえで、同地裁は、これらを「総合して考えれば、Aは自己の危険と計算で…業務に従事していたものと認め」られ、「労働基準法上の『労働者』に当たらない」と判示した。

#### 【高裁の結論】

X勝訴（原判決取消し，Xの請求認容）

#### 【結論に至る道程の骨子】

Xの控訴を受けた東京高裁は、原審（東京地裁）が提示した上記一般論を踏襲しながらも、まったく異なる結論を導き出した。すなわち、原審が労働者性を否定する要素としてあげた⑤～⑨のうち、⑦⑧⑨に対する評価については、原審のそれをなお引き継いだものの、⑤⑥については労働者性を肯定する要素としてとらえ直し、それらと、原審でも（ひとまずは）積極的な評価であった①～④を総合して、Aの「労働者」性を認めたのである。

では、⑤⑥はなぜ逆転してしまったのか。東京高裁は、⑤について原審の判断（Aの裁量の存在）を認める反面、その裁量も（B会社非常勤取締役であり本件映画制作の最終的決定権限を握る）映画監督の指揮監督から独立したものとはいえないこと、あるいは、当該監督の指示に基づいてAによる撮影が行われていたことに言及する。また、⑥については、Aの報酬に関して、それが労務提供期間を基準にして算定されていた面を重視して「むしろ賃金の性格の強いもの」との判断が下されている。

#### 事例3

ジャパンネットワーク事件（労・事件No.111／管・No.22）

#### 【労務提供者（原告X）】

訴外A会社の代表取締役でありながら、取引先であった被告Y会社（労務受領者）からの要望にこたえて就任した同社の新規事業開発部長

#### 【事件の概要】

Xの働きぶり等を不審がったY会社がXを同部長職から即時に解職したため、XがY会社に対して解雇予告手当等を求めて提訴。

### 【本件の争点】

Xが労働基準法上の「労働者」に該当するか。

### 【裁判所の結論】

X勝訴（請求一部認容）

### 【結論に至る道程の骨子】

東京地裁は、まず、労働基準法上の労働者であるための要件として、第1：労働提供者の労働が労働受領者による指揮命令下のものであること、第2：労働提供者が労働受領者から労働の対償としての賃金の支払いを受けていること、以上2点を示し、これらは「就労及び金銭支払いの実態に照らし」て判断するという。

ついで、同裁判所は、①XはY会社の取締役ではなかったこと、②業務遂行についてXに委ねられた面があったとはいえ、Y会社はXに独立の事業者としての裁量を認めていなかったこと、③勤務場所が特定され、就労時間もタイムカードで管理されていたこと、以上3点の事実・判断をあげ、これらを総合すると第1要件がみたされる旨判示する。

さらに、以下の3つの事実、すなわち、④Xに対する報酬がY会社就業規則の定め通り一定期日に支払われていたこと、⑤その支払額がXの業務処理量に比例している関係にない（いいかえれば、請負ではない）こと、⑥（時期に遅れはあったが）Aの報酬から所得税や雇用保険料等の公的負担が控除されていたことを総合すると、上記第2要件もみたされ、その結果、同地裁は、Xの労働基準法上の労働者性が肯定される旨判示した。

### 《まとめ》

この3件における裁判上の争点は、厳密にみると微妙に異なる。すなわち、事例1では、労働提供者と労働受領者との間に締結された契約の法的性格が争われたのに対し、事例2および3では、労働提供者が労働基準法9条にいう「労働者」に該当するかが問われたからである。

まず、後者・事例2は、労働基準法上の「労働者」性を判断するにあたっての諸基準を明確に提示した。これらは、近時、いわゆる傭車運転手に関する労働基準法上の「労働者」性が最高裁まで争われた横浜南労基署長（旭紙業）事件控訴審判決・第1審判決で一般論として示された基準をさらに洗練したものととらえられる。また、事例3の東京地判も、一般論こそ展開していないとはいえ、その内容をみるに、事例2における2判決と軌を一にしたものと解される。なぜなら、そこで用いられた当該「労働者」性判断の6つの基準は、すべて事例2で示されたそれに包含されうるからである。

他方、事例1の「労働契約」性判断の基準はどうか。ここでも一般論は述べ

られなかったが、そこで援用された7つの具体的基準は、すべて事例2におけるそれと重複するものとみてとれる。

したがって、本事例研究でとりあげたわずか3つの事案をみる限りではあるが、労働基準法上の「労働者」性が争われる場合であれ、「労働契約」性が争われる場合であれ、いわゆる「労働者」概念が争点となる場合、裁判所は、(9つすべてが用いられるかは別にして)事例2に現れた基準にのっとしてこれを判定する姿勢であると、ひとまず推測することができる。

もともと、事例2にあらわれた各基準は、裁判例がまったく独自に形成してきたものではない。労働基準法研究会が発表した「労働基準法の『労働者』の判断基準について」(1985年12月19日)には、事例2における2判決が提示した9つの基準のほとんどがすでに整然とならんでいるからである。また、「労働者」概念の判断基準が明確であるということは、労働者か否かの判定が容易になる(機械的になされうる)ことを当然には意味しない。このことは、事例2における2判決に端的にあらわれている。すなわち、当該基準に則した判断を裏打ちする認定事実そのものの多寡、さらには、当該事実に対する評価いかに差異が生じれば、その結論は大きく変化するであろうからである。

## (2)「管理監督者」概念

ここでは、使用者側(被告Y)から労働基準法41条2号にいう「管理監督者」と評価されていた労働者(原告X)が、それにあたらぬ旨を主張して、労働基準法37条1項に基づく未払時間外(休日)割増賃金等を請求した事件に関する昭和60年以降の裁判例のうち、以下の7件を時系列的にとりあげて、裁判所が描いている当該概念につき、より具体的に検証してみる。

### 事例1

レストラン「ビュッフェ」事件(管・No.4)

#### 【役職または具体的業務】

レストラン店長(バーテン兼コック)

#### 【裁判所の結論】

X勝訴(請求認容)

#### 【結論に至る道程の骨子】

大阪地裁は、管理監督者の意義を「労働時間、休憩時間、休憩及び休日に関する…[労基]法の規制を超えて活動しなければならない企業経営上の必要性が認められる者」、さらには「労働条件の決定その他労務管理につ

いて経営者と一体的立場にあり、出勤・退勤等について自由裁量の権限を有し、厳格な制限を受けない者」と解した。これに該当するか否かは、「[労働者が有する肩書きの] 名称にとらわれることなく、…労働の実態に即して判断すべき」とされる。

同裁判所は、「管理監督者」と評価しうる積極的要素として、①Xが複数の従業員を統括し、②当該従業員の採用にも一部関与したことがあり、③仕入れや売上金管理を任せられ、④店長手当（月額2～3万円）を支給されたこと、以上4点をまずあげる。ついで、「管理監督者」性を否定する要素として、⑤Xの出退勤時間は厳格に管理され、⑥業務内容は、店長としての職務に留まらず、一般従業員が行うそれにまで及ぶ広範なものであり、⑦採用した従業員の労働条件についての決定権限はYにあってXにはないこと、以上3点が示され、これらと前掲①～④とを勘案すると、「Xは、…Yと一体的な立場にあるとはいえず」、したがって「管理監督者」にはあたらない旨結論づけられた。

## 事例2

### 三栄珈琲事件（管・No. 8）

#### 【役職または具体的業務】

喫茶店店員（1人職場）

#### 【裁判所の結論】

X勝訴（請求一部認容）

#### 【結論に至る道程の骨子】

大阪地裁は、「管理監督者」の意義を「[労働基準]法が規制する労働時間等の枠を越えて活動することが当然とされる程度に企業経営上重要な職務と責任を有し、現実の勤務形態もその規制になじまないような立場にある者」と解した。その判断基準としては、第1：問題となる労働者が労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるか、第2：自己の勤務に自由裁量の権限を有するか、第3：出退勤について厳格な制限を受けない地位にあるか、以上3点があげられ、それらは「具体的な勤務実態に即して」判断すべきとされる。

つぎに、同裁判所は、「管理監督者」性を肯定しうる要素として、①Xがパートの採用権限およびそれへの指揮監督権限を有していること、②当該権限に基づいて実際にパートを採用した実績があること、③材料仕入れ・メニューの一部の決定権限を付与されていたこと、④配置された店舗の営業時間をXが決定したこと、⑤「責任手当」（月額1万円）を支給されていた

たこと、以上5点を示した。

しかし、⑥営業時間中の店舗の出入りについてXはYに必ず連絡しなければならなかったこと、⑦Xに店を閉める権限はなかった（逆にYはいつでも閉店できた）こと、⑧Xによるパートの労働条件決定は、あくまでもYが認める範囲に限定されていたこと、⑨営業時間をX独自に決定できる余地はきわめて少ないこと、⑩Xの職務内容は店舗での仕事全般に及んでいたこと、以上5点を前掲①～⑤とあわせて考えると、Xの「管理監督者」性はいまだ肯定できない旨と、同地裁は判示する。

このような判断では、第1～第3基準／本件へのあてはめ／結論、それぞれとの関係が不明確といわざるを得ないが、第1基準の未充足については明らかに⑧が作用し、第2基準の未充足は⑦⑨が、第3基準のそれは⑥が影響を与えたと推測される。

### 事例3

#### インターパシフィック事件（管・No.11）

##### 【役職または具体的業務】

ベーカリー部門および喫茶部門店長

##### 【裁判所の結論】

X勝訴（請求一部認容）

##### 【結論に至る道程の骨子】

大阪地裁は、①Xに売上金管理やアルバイト採用の権限はないこと、②Xに対する出退勤管理は毎日タイムカードで行われていること、③Xに対して賃金以外の手当はまったく支払われていないこと、以上3点を示し、これらに基づけば、「Xが、店長として経営の一切を委託されていたとは…認められず」、「管理監督者」にあたらなかったとした。

### 事例4

#### パルシングオー事件（管・No.12）

##### 【役職または具体的業務】

経営・意思決定支援構成員等

##### 【裁判所の結論】

Xら3名全員敗訴（請求棄却）

##### 【結論に至る道程の骨子】

東京地裁は、①Xらがタイムカード管理されていたこと、②Xらの賃金

が欠勤・遅刻により減額されたことを「管理監督者」性を否定する要素としてあげてはいる。

ところが、③Xら2名が就いていた役職は取締役につぐ地位であり、残り1名の役職もその次順位の地位であったこと、それゆえに、Xらはみな労務管理上の指揮監督権を有し、経営者と一体的な立場にあったこと、④基本給以外に特別な手当がXらに支払われていたこと、以上2点の事実・評価が示され、その結果、Xらの「管理監督者」性を肯定する判断が下された。

#### 事例5

マハラジャ事件（管・No.17）

##### 【役職または具体的業務】

インド料理店店長（インド国籍）

##### 【裁判所の結論】

X勝訴（請求一部認容）

##### 【結論に至る道程の骨子】

東京地裁は、「管理監督者」性の判断にあたって「労働の実態に則して判断すべき」と述べた後に、①Xの出退勤はタイムカードで管理されていること、②YはXに管理職に対応する手当を支給していないこと、③Xの職務内容は、店長としての管理業務に留まらず、接客等、店員と同様の業務が大部分を占めていること、④Xに店員の採用権限はなかったこと、以上4つの事実をあげ、それらに基づいて、「Xは、労務管理について経営者と一体的な立場に…はなく」「管理監督者」に該当しないと判示した。

#### 事例6

風月荘事件（管・No.18）

##### 【役職または具体的業務】

喫茶・カラオケ店店長

##### 【裁判所の結論】

X勝訴（請求一部認容）

##### 【結論に至る道程の骨子】

大阪地裁は、まず一般論として、「管理監督者」の意義やその判断基準を展開したが、それは事例2（三栄珈琲事件）で述べたところとまったく同じ内容であった。

続いて、同裁判所は、①Xの勤務時間帯は適宜変更され、②店長以下の従業員の勤務予定は事前にY本社に届け出ることになっていたうえ、③従業員の出退勤はタイムカードで管理されていたこと、④店長は会社経営にとって重要な会議に出席することはなく、⑤従業員の採用権限も有していないこと、⑥店長は、勤務状況の査定を受け、諸手当の増減が行われていたことを認定する。

以上6点によれば、Xは「Y会社の営業方針や重要事項の決定に参画する権限が認められていたわけではなく」、「出退勤や勤務時間が自由裁量であったとも認められず」、「Y会社から管理されていたというべきであり、到底、経営者と一体的な立場にあったとは…認められ」ず、それゆえ、「管理監督者」に該当しないと判示された。

なお、同裁判所は、毎月評価・査定される「風紀手当」（基準額23万円）が他の従業員の手当に比べて格段に高く設定されていることを「管理監督者」性を否定する要素としてとらえるようである。

#### 事例7

ジャパンネットワークサービス事件（労・No.111／管・No.22）

#### 【役職または具体的業務】

新規事業開発部長

#### 【裁判所の結論】

X勝訴（請求一部認容）

#### 【結論に至る道のりの骨子】

東京地裁は、「管理監督者」を「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体にある者」とまず定義する。ついで、同裁判所は、①Y会社はXに担当業務を遂行するにあたって一定の裁量を与えていたこと、②Xの出退社時刻はタイムカードによって管理されていたこと、③XはY会社従業員の労働条件決定その他の労務管理に参画したことはなく、④その賃金は高額（月額40万円）であったが、⑤「部長手当」は支給されていなかったこと、以上5点に言及した後、結論として、Xは「管理監督者」とはいえない旨結論づけた。

①④がXの「管理監督者」性を積極的に評価する要素、その他②③⑤3点がそれを否定する要素であり、後者が重視されたのであろう。

## 《まとめ》

事例 1, 2, 6 では、「管理監督者」の法的意義とその判断基準が、一般論として提示されたが、それらは、表現に若干の差異はみられるとはいえ同義と理解できる。もっとも、先に上記 (1) のまとめでも述べた評価と同様、ここでも、その内容は、裁判例が自ら独自に生み出したものではない。なぜなら、労働基準法制定直後の行政解釈にその文言がすでにみられるからである（昭 22・9・13 発基 17 号，昭 63・3・14 基発 150 号参照）。

「管理監督者」概念の意義・判断基準よりも、実務上、むしろ重要と考えられるのは、その判断基準とされる 3 点，すなわち，第 1：経営者との一体性，第 2：自己の勤務に関する自由裁量の権限の有無，第 3：出退勤に関する厳格な制限の有無を評価する具体的要素の内容であろう。

上記 7 件をみる限りにおいては，①職務内容・地位，②会社経営への関与の有無・その程度，③人事権あるいは労務指揮権（採用権限を含む），④出退勤管理の方法，⑤金銭的手当，以上 5 点が注目されたと思われる。第 1 基準は①②③との，第 2 基準は①③との，第 3 基準は④との間に高い関連性を有すると容易に推測されるが，⑤は，これら 3 基準と直接的には結びつきにくい。確かに，⑤が単独で「管理監督者」性の成否に作用すると仮定すると，金銭的な手当てを行った使用者は，強行法規たる労働基準法の労働時間規制を免れうることになり，かえって不合理な結果を招く。とすれば，⑤は，まず①に作用し，それが間接的に第 1 または第 2 基準に影響を与えるという意味で，①～④の位置づけと比較すると，より補完的な要素として把握できよう。

## 《注》

- 1) 「No. ○」とは判例リスト・判例傾向リストの事件番号をあらわしている（以下同じ）。また、「労」は「『労働者』概念」の、「管」は「『管理監督者』概念」の略である。