

梅ちゃん先生の 法律相談

第5回

「労働者」の意味

公益社団法人日本照明家協会監事 梅本寛人 (弁護士)

1 多種多様な雇用形態

近年の厳しい経済情勢の影響もあり、企業は、従来の「終身雇用」を基礎にした正社員以外にも、契約社員、派遣社員、パート・アルバイト等多様な雇用形態を広く採用し、また、正社員の給与も「年功序列」の昇給のほかに能力型・成果型等の給与が導入されるなど、雇用形態はきわめて複雑なものとなっていることは皆様もご承知のとおりです。加えて、企業が事業を展開していくにあたっては、「雇用」された社員のみならず、企業外の個人事業者等に業務を委託するといった方法も広く用いられるようになってきました。

前回までの「梅ちゃん先生の法律相談」においては、労務管理に関するポイントをお話ししてきましたが、今回は、そもそも、「労働基準法」「労働契約法」「労働安全衛生法」といった労務管理に関する法律が、企業において働く人々のうち誰に適用されるのか、という点について、お話ししたいと思います。

2 「労働者」とは？

労働基準法等の労働条件・労務管理に関する法律は、企業で働く方々のうち「労働者」に適用があります。

働く人はすべて「労働者」じゃないの？との疑問をもたれるかもしれませんが、法律は「労働者」について以下のような定義を置いています。

● 労働基準法（第9条）

「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。』

● 労働契約法（第2条第1項）

『労働者』とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。』

労働条件に関する法律は、労働基準法以外にも最低賃金法、労働安全衛生法、労災保険法など数多く存在しますが、これらの法律における「労働者」の意義も基本的には労働基準法における「労働者」と同じと解釈されています。

さて、労働基準法や労働契約法における「労働者」の定義のポイントは、「使用される者」で「賃金を支払われる者」という2点です。企業に「使用される」とは、すなわち、企業から指揮命令を受けて労働を提供するということであり、「賃金を支払われる」とは、その提供した労務の対価として報酬を受け取るということです。このように企業からの指揮命令によって労務を提供し、その対価として報酬を受け取っている人は「労働者」に該当し、このような「労働者」と企業間の規律については、労働基準法等の労働関係の法律が適用されるということになります。

としますと、正社員はもとより、契約社員、パートタイマー、アルバイトも「使用されて」「賃金を支払われる」ということに変わりはありませんから、「労働者」に該当し、労働基準法等の適用があります。

3 「労働者」と言えるのが微妙なケース

(1) 個人事業者の「労働者」性

企業が、内部の社員ではなく、外部の個人事業者との間で「業務委託」「委任」「請負」といった名称で契約を結び、労務を提供してもらうケースがあります。このような契約形態においては、概ね、労働時間や作業場所の拘束が弱く、報酬も出来高制等が採用され、雇用保険や労災保険への加入手続も取られていないことが多いです。

このようなタイプで働いている人が、労働基準法等の適用を受ける「労働者」と言えるのかは、古くから問題とされ、裁判例も数多く存在します。

裁判所は、このような場合、①仕事の依頼への諾否の自由、②業務遂行上の指揮監督の有無、③時間的・場所的拘束性、④代替性、⑤報酬の算定・支払方法を主な判断要素とし、⑥機械・器具の負担、報酬の額等に現れた事業者性、⑦専属性等を補助的な判断要素として、「労働者」と言えるか否かを判断することが多いです。

要するに、働き方の内容についての具体的事情をつぶさに検討し、「業務委託」とか「請負」という契約の名称にとらわれず、実態に即して、使用者の指揮命令下で労務を提供していると評価できるのか否かをケースバイケースで判断しているのです。

ということで、ケースバイケースの判断となるため、個々の事例において裁判所の判断が分かれることがあり、弁護士としても、すばやく明確に答えることが難しいことがあります。

裁判例において問題となったのは、配送運転手(自家用車を持ち込み)、大工さん(一人親方)、吹奏楽団員、映画撮影技師、クラブのホステス、証券会社外交員、新聞社のフリーランス記者、相撲力士など多様です。また、裁判所で判断が分かれたものに、NHK受信料の集金受託者の事例があります。一審(神戸地裁平成26年6月5日判決)は「労働者」に該当するとしましたが、控訴審(大阪高裁平成27年9月11日判決)はこれを否定しました。

このように、具体的なケースでの判断は容易ではありませんが、特に、企業との間で個人事業者として契約を結びつつも、実態は雇用されている労働者とはほとんど変わらないという場合、労務上の不当な取扱いに対しては労働基準法等の法令が適用される余地がありますから、注意が必要です。

(2) 経営者サイドの「労働者」性

企業における「取締役」「監査役」や公益法人における「理事」「監事」といった役員は、企業等に「使用されている」者ではなく、会社法または一般法人法上、企業等から経営を「委任」されている者ですから、「労働者」にはあらず、当然、労働基準法等の適用はありません。なお、比較的規模の大きな会社では「取締役」以外に「執行役員」と呼ばれる地位を設けているケースがあります。もっとも、これは会社法には規定がない制度であり「執行役員」であるからといって直ちに「労働者」性が否定される訳ではありません。「執行役員」であっても、仕事の実態に即し、会社の指揮命令下で労務を提供していると評価できれば、「労働者」に該当する場合があります。他方で、管理職(課長・部長など)は、役員とは異なり、あくまでも企業との関係は雇用契約であり、企業の指揮命令下で労務を提供していることに変わりはありませんから、「労働者」に該当します。なお、労働基準法の労働時間・休憩・休日に関する規制の適用を除外される「管理監督者」(労働基準法41条2号)に管理職の方が該当する場合、これら労働時間等に関する規制は適用されません(もっとも、裁判所は「管理監督者」



に該当するか否かは、きわめて厳しく判断する傾向にあります。)

実務上よく問題となるのは、「取締役」が上級管理職を兼ねて仕事をしている場合です(いわゆる使用人兼務取締役)。企業内において、管理職との兼務が規則や規程により制度化され、役員としての担当業務と従業員(管理職)としての担当業務が明確化されていれば、その使用人兼務取締役は、役員としての地位と「労働者」としての地位を併せもつことになり、管理職としての担当業務については労働基準法等の法令の適用を受けることとなります。問題は、そのように規程等で明確になっていない場合ですが、ここでも、その方の仕事の実態に即し、企業からの指揮命令下で労務を提供し、その対価として従業員としての報酬を受けていると認められれば、「労働者」と認定されることとなります。

(3) 専門的な労務を提供する者

(医師、弁護士、一級建築士等)

以下は、皆様にはあまり興味のない論点かもしれませんが(私には興味があるテーマです)、医師、弁護士、一級建築士等の専門的能力、資格がある者が、専ら特定の病院、事務所、企業等に勤務し、労務を提供しているという場合に、これらの者は「労働者」に該当するかの否か、という点も問題になることがあります(この点が争いになった裁判例も存在します。)

ここでも、「労働者」に該当するかの否かは、仕事の形態・内容についての具体的な事情をもとに、実態に即し、企業等からの指揮命令によって労務を提供し、これについて給与を得ているのか否かにより判定されます。裁判例では、大学病院において臨床

研修に従事していた研修医が「労働者」に該当するかの否かが争われたものがあります(これについて、最高裁平成17年6月3日判決は「労働者」に該当すると判断しました。)

個人的なお話をしますと、私は、現在は、独立して事務所を構える弁護士であり、個人事業者であって「労働者」ではありませんが、4年前までは、都内の法律事務所に勤務する弁護士でした(これを、業界用語で「イソ弁」(=居候弁護士の略)と称します)。イソ弁時代の私が「労働者」であったのかどうか、よくわかりませんが、当時、私自身に「労働者」という意識はありませんでした。実際にも、事務所には勤務弁護士用のタイムカードはなく、給与も、当初は月単位の基本給であったものの2~3年後には案件が処理できた場合に報酬が発生する歩合給となり、仕事面においても、当初は所長弁護士(これを業界用語で「ボス弁」(=ボスの弁護士)と称します)や先輩弁護士(これを業界用語で「兄弁」(女性の場合は「姉弁」と称します)にくっついて法律相談に入ったり、法廷に行ったりしていたものが、一人でこれらをすべてこなすようになり、困ったときのみ、ボス弁や兄(姉)弁に相談するというスタイルであったからです。イソ弁時代の法律事務所は非常に忙しく、深夜までの残業や休日出勤は常態化していましたが、もし私が「労働者」であったなら、時間外手当等はどれほど発生したのだろうかと思っています。もっとも、これらの時間外手当等の請求権は2年で時効消滅しますから、仮に私が「労働者」であったとしても、もはや請求することはできません(笑)。