

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第38回 大阪高裁平成27年9月11日判決 (NHK神戸放送局事件)

労働法制特別委員会研修員 野田 広大 (67 期)



1 事案の概要

本件は、日本放送協会（以下「Y」）から放送受信料の集金及び放送受信契約の締結等の有期業務委託を受けているスタッフ（以下「X」）が、業績不良を理由に期間途中で契約解除されたところ、Xは、Yとの契約は労働契約であり、本件解除は、労働契約法（以下「労契法」）17条1項が規定する止むを得ない事由がある場合の中途解雇の要件を充たさない違法解雇であると主張し、労働契約上の地位の確認と未払い賃金の支払い等を求めた事件である。主たる争点は、XはYとの関係において、労働者といえるかである。

- (1) Xは、Yとの間で、平成13年から、下記条件のもとに有期の業務委託契約を締結し、数次の契約更新を経ていたが、平成24年3月に契約を途中解約された。
- (2) Yは、2か月に1回、スタッフに対して、当該スタッフが業務を行うべき区域を指定し、放送受信契約の取次数の目標値を設定していた。
- (3) スタッフは、月3回の業務報告の際には、Yから数値目標が示され、これを前提とした巡回方法を業務計画表に記入して、Yに提出することが求められ、また、各報告日の中間には、中間報告をすることとなっていた。

スタッフは、Yからナビタンという携帯端末（以下「ナビタン」）を貸与され、一戸訪問するごとに、その日時や結果等を記録し、毎日Yにその内容を送信することを求められており、さらに、1週間に一度業務の報告書の提出を義務付けられていたほか、毎週の中間時点において業務の進捗状況の報告を義務付けられていた。

Yはこれらの報告から、スタッフの稼働時間が

短いと判断すると、当該スタッフに対して稼働時間を増やすよう指導を行い、業績の悪いスタッフには、担当職員の同行や受持数削減等の特別指導を行い、なおも業績が改善されない場合には契約の解約を行っていた。

Xの月毎の稼働日数は、20日から23日となる月が多く、1日当たりの稼働時間は、1時間未満の日や10時間を超える日もあった。Xと同じ神戸放送局に所属するスタッフの稼働日数は、2か月間で10日未満から51日と幅があるが、30日台から40日台前半が多い。また、全国の年収上位100位以内のスタッフの各人の月平均稼働日数は、10.3日から28.7日である。

- (4) 原審は、労契法における労働者の概念は、XのYに対する「使用従属性」の有無によって判断されるとの前提のもと、昭和60年12月19日付労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）を参照して、Xには、目標値や担当区域についての諾否の自由が無いこと、Yがナビタン等でスタッフの稼働状況を把握し、特別指導による実質的強制力が伴った助言・指導を行っている等、業務上の指揮監督があったことを重視して、Xの労働者性を肯定し、また、本件解約が契約に規定された手続きを遵守していないとして、契約期間満了までの賃金の請求を認めた。これに対して、Yが控訴した。

2 控訴審の判断

控訴審は、Xの労働者性を否定し、委託契約の中途解約を有効として、Xの請求をすべて棄却した。Xの労働者性を否定する理由としては、以下の通り述べている。

- (1) Xは業務について、個別に訪問実施するか否か選択できないが、包括的な仕事の依頼を受託した以上、これを諾否の自由の有無の問題ととらえるのは相当ではない。また、担当地区をYが指定することも契約の内容となっていたから、これによって諾否の自由がないということとはできない。
- (2) 稼働時間等に対する助言指導は、あくまで業績に応じ、限定された場面にのみ行われるものであり、助言指導に従わなかったことに対してペナルティを課したことは認められない。また、特別指導は3段階あり、Xについては特別指導が4年半以上継続されており、解約までにはかなりの期間があることから、特別指導によって通常の助言や要請に強制力が生じるとはいえない。さらに、ナビタンによって、スタッフの稼働時間を把握できるものの、ナビタンの主目的は、受信契約の契約状況のデータ収集である。
- (3) 業務の目標値は、Yによって一方的に定められるものの、稼働日数や稼働時間は各スタッフの裁量に任されており、実際の稼働時間もスタッフや時期によって様々であって、目標値の設定による時間的拘束は強いものとはいえない。また、場所的拘束性についても、訪問以外の業務は、担当地域内で行うことを強いられているわけではない。
- (4) スタッフへの報酬には、月の訪問件数が1500件以上であれば、15万円を支払うという「運営基本額」が設けられていたが、この報酬も実績が0の場合は支給されないのであって、いわゆる基本給部分があるとまでは評価できない。
- (5) Yとスタッフとの契約上、スタッフは受託業務の再委託を行うことができ、再委託は全国的に利用されていた。スタッフの中には、第三者を公募して再委託を行っている者もいた。

- (6) スタッフには兼業が許されており、社会保険の適用も無い。

3 本判決の検討

本判決は、YのNHKの契約取次スタッフの労契法上の労働者性について判断したものである。地裁判決では労働者性を肯定したもの（東京地八王子支判平14.11.18労判868号81頁）もあるが、高裁判決はこの契約を準委任と請負の混合契約として労働者性を否定しており（東京高判平15.8.27労判868号75頁、仙台高判平16.9.29労判881号15頁）、本判決も従前の裁判例を踏襲するものである。本判決の特徴は、Yによる業務従事地域の指定が契約の内容になっており、Xに諾否の自由が無いとは言えないと判断した点、他のスタッフの稼働日数や稼働時間、助言指導の状況を具体的に認定して時間的拘束性を評価している点にある。この判決によれば、今後もNHK契約取次スタッフの労働者性は、原則として否定されるものと思われる。

なお、控訴審判決では、Xの労働者性が否定された場合の契約終了の不当性は争点とされなかったが、この点に関して、労働契約が否定される場合でも継続的な契約関係にあることを重視し、契約の終了に制約を加えた裁判例（東京地決平23.2.25労判1029号86頁）があり、労働契約か否かを大仰に論ずることなく、契約の特殊性に応じた解約事由の合理性を判断すれば足りるのではないかとする説もある（大内伸哉「労働判例速報」ジュリスト1478号2頁）。