

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第58回 東京地裁平成28年10月6日判決（美容院A事件／労判1154号37頁）

共同設立者である美容師の労働者性が肯定され
賃金減額同意が否定された例

労働法制特別委員会研修員 檀上 遼一（69期）

1 事案の概要

本件は、それぞれが独立して美容院を経営していた旧知の美容師X（原告）とAが、共同してY会社（被告）を設立し、Aが同社の代表取締役就任し、原告については役員登記がなされないまま、被告から月額57万円の金員を得て稼働していたところ、その後、経営不振のため月額支給額が22万円に減額された。原告は減額後も約8ヶ月間稼働した後、被告を退社し、支払額の減額分は賃金の一方的な減額であるとして、その差額（合計約255万円）の支払いを被告に求めた事案である。

被告は、原告は被告の共同経営者であったとして毎月の支払の賃金性を否定し、仮に賃金であったとして減額に同意していたと反論した。

裁判所は、月額支払57万円のうち37万円が賃金、20万円は報酬であるとして、37万円との差額分の支払い（合計約112万円）のみ認容した。

2 主な争点

- (1) 原告の労働者性（従業員性）
- (2) 賃金減額に対する原告の同意の有無

3 判旨

(1) 原告の労働者性（従業員性）について

ア 原告の労働者性についての検討

原告が、勤務時間や場所等について、これらを自由に決定できる状況になく、自身を指名予約する顧客の有無にかかわらず、場合によっては、美

容院を不在にすることの多い被告代表者を介して来店した顧客への対応も含めて、概ね週5、6日程度、出勤して美容師として稼働していたこと、会計上、給与（賃金）の名目で月額報酬を支給され、雇用保険に加入していたこと、取締役又は代表取締役としての就任登記がされていないことといった事情に照らせば、原則として、原告の従業員としての地位を全く否定することは困難で、少なからず同地位を有していたものとみるのが相当である。

被告は、原告及び被告代表者を含めて、総勢9～11名程度の美容師が集う中小規模の美容院であるが、本件では、各人が被告という会社組織の指揮命令下で美容師として稼働するという側面を有している以上、原則として従業員性が認められるもので、その中でも、従業員の立場とは基本的に相容れない立場といえる代表取締役の地位に実質的にあるといえるような特段の事情がある場合でない限り、その従業員性を否定することはできないものと解すべきである。原告には、特段の事情を見出すことはできない。

イ 従業員としての賃金部分について

同報酬月額は必ずしも原告の稼働実績に応じて定められたものではなく、飽くまで原告の生活状況等を踏まえた希望額に応じて定められたものではあるものの、原告が、被告の美容師の中で最も多くの指名客を有し、その売上に占める割合も5割弱にも及んでいたことを踏まえれば、原告に次いで美容師としての稼働実績（指名顧客数、担当別売上額等）を残している一般従業員（D）の月額給与（37万円）と比較して、原告の従業員としての賃金相当額がこれを下るものとは考え難く、また、被告代表者も、純粋に美容師としての稼働

実績を見た場合に、上記一般従業員よりも、原告の方が、高額報酬を得ることについて、理解し得るものである旨を供述しているものであるから、少なくとも同一般従業員の賃金と同額の37万円が原告の従業員としての賃金相当額で、残額20万円が実質的に役員報酬額に相当する。

(2) 賃金減額に対する原告の同意の有無

経営状況が悪化した場合に、互いに報酬額を減額する方向での変更があり得ることを当初から合意していたことを認めるに足りる証拠は一切ない。

また、仮に、共同経営の話合いをした当初に「経営状況に合わせて報酬額を変更する旨を合意」あるいはそれに類するような何らかの話合いが原告と被告代表者との間で持たれていたものであったとしても、それは、飽くまで、原告が被告代表者と共同して代表取締役となり、両者が同額の役員報酬を受領していることを前提に、同報酬の減額を念頭に置いてなされたものというべきであるし、具体的な減額の金額を明示したのではなく抽象的な内容にすぎないものと推認されるから、それでもって従業員としての賃金相当額の合意があらかじめ具体的にされたものということは到底できない。

原告の報酬のうち賃金相当額についてみると月額37万円から月額22万円への4割ほどの大幅な減額であること、原告としては、その減額に対して少なくとも口頭で、そのような安い報酬ではやっていけない旨を被告代表者に伝えた旨を供述していること、そして、現に原告はそのような処遇に納得がいかに被告を辞めることにしたこと、また、原告は、被告の美容院を平成25年2月末に退店した後も、同年6月ないし7月頃まで、被告の了承の下に、被告の美容院の片隅に間借りして別の美容院を営んでおり、そのよ

うな状況が一段落してから未払賃金の請求をしようと考え、その後間もない同年10月にあっせんの申請に及んだことからすると、原告が、被告からの賃金減額の通告に納得していたものではない（なお、裁判所は、報酬部分の減額は原告が請求していないとして認めなかった）。

4 コメント

美容院の共同設立者であるが役員登記がなされず、美容師としての労働についての裁量性が乏しかった原告について、本判決は、「代表取締役の地位に実質的にあるといえるような特段の事情」が認められる場合に限り、例外的に従業員性を否定するとし、本件では上記特段の事情を見出すことができないとした。労働者性が争点となった事例判決であり、その判断要素を比較的詳細に示し、その上で、支給額について賃金と報酬を区分しているところに特色がある。

また、本件は、賃金減額について事前の包括的同意の成否が問題となったが、支給額が57万円から22万円と大幅減額されており、その性質が賃金であろうと報酬であろうと、特別な事情がなければ、事前同意は認められないであろう。但し、本件では、報酬分の減額については請求がないとして報酬部分の差額支払いは棄却されている。控訴されていることから、この部分については控訴審では異なる判断が下される余地もある。賃金減額に関する最近の同種の事案としては、オカダテニス・クリエイション事件・大阪地判平成25年6月28日労判1082号77頁があり、その他については「新労働事件実務マニュアル第4版」95頁以下を参照されたい。