

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第62回 東京高裁平成26年5月21日判決

(ソクハイ(契約更新拒絶)事件/労判1123号83頁)

バイシクルメッセンジャーの労働者性が否定され更新拒絶の有効性が認められた例

労働法制特別委員会委員 檀上 遼一 (69期)

1 事案の概要

本件は、荷物配送業者Yとの間でバイシクルメッセンジャー(自転車等を使用して配送業務を行う者)として、平成17年から稼働していたX1と、同18年から稼働していたX2が、その契約が期間1年の有期契約(本件契約②)に変更された翌年の平成23年7月と8月、理由の説明がないまま期間満了により契約を終了させられたことに対し、Xらの労働組合活動を理由とした違法な解雇であるとして、雇用契約上の地位の確認等を求めたものである。Xらの労働者性や稼働条件等については、X1が執行委員長、X2が執行委員を務める労働組合(ソクハイユニオン)とYとの間で対立していた。Yは、裁判において、Xらとの契約不更新の理由をXらの直前の稼働予定変更の頻度にあると説明した。

2 争点

【争点1】Xらの労働者性

【争点2】本件更新拒絶の債務不履行・不法行為の成否

3 判旨

(1) 争点1

「労基法において、労働者は、「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。」と定められている(労基法9条)ところ、当該労務提供者がこれに当たるかどうかは、契約内容及び労務提供の実態等を総合考慮して、使用従属性があるといえるかどうかにより帰着する」とし、以下の点などを指摘して、Xらは労基法上の労働者に該当すると評価することは相当でなく、本件更新拒絶に解雇権濫用法理

の適用があるということもできないと判断した。

ア 契約書の規定内容は配送業務の請負に関する約定である

イ 以下の点などからすると、諾否の自由度は比較的高い

(ア) メッセンジャーの稼働日・稼働時間は、基本的にはメッセンジャーが自由に決定することができた

(イ) 平成21年3月以降は全営業所で、営業所での朝礼に出席せずに、直接、稼働場所に赴くことも可能であった

(ウ) 配送業務終了後も、配送業務にかかる伝票等を翌営業日の午前中までに営業所長宛に提出する限り、営業所に立ち寄るか否かも任意であった

(エ) 「中抜け」(稼働開始後、稼働予定時間中に配車係に連絡して配送業務から外れること)や「上がり」(申告した稼働終了予定時刻以前に配車係に連絡して配送業務を終了すること)についてYの承諾が必要とされていたと認めるべき証拠はなく、「中抜け」等により不利益な処分が行われた事実があるとも認められない

(オ) 皆勤手当加算や欠勤・遅刻減算の制度も本件契約②締結当時には廃止されている

(カ) メッセンジャーは、個別の配送依頼を拒否ないし辞退することも妨げられていなかった

ウ メッセンジャーはY作成の配送業務に関する手引きによって配送業務に当たっており、一定の研修を受け、携帯電話の保持が義務付けられ、これによるメール通信により配車係に対して配送業務に関する報告をすることとされていたが、これらは受託業務の性質からの要請であり、メッセンジャー用の就業規則は整備されておらず、制裁措置としての懲戒処分をしたこともない

- エ 稼働日に申告どおり稼働することが想定されていたため、一定程度の拘束性は認められるものの、業務の性質によるところが大きい
- オ 配送業務の再委託は禁止されているが、メッセージング即配便が荷物の即時配送を標榜している配送業務であり、かつまた、Yからの受託業務として一定水準以上の配送水準を確保することが求められていた
- カ 報酬は出来高払い方式であり、出来高は受注可能時間（稼働時間）に依存しているが、具体的な報酬額は、配送業務の受託回数に左右される
- キ 稼働に当たり使用する自転車や着衣等はメッセージングの負担であるが、メッセージング業務は自己の裁量・才覚によって特段顕著な違いを生じさせたり、他人を使用することにより、利益を得る余地が乏しく、独自の商号を用いることもできず、メッセージングの報酬等について個別の交渉が持たれた経緯もないから、事業者性が高いとまでは評価できないし、兼業が許されており専属性があるとはいえない

(2) 争点2

本件更新拒絶に伴う債務不履行の成否につき、本件契約②が実質的に期間の定めのないものであったとみることは困難であり、解雇権濫用法理の類推適用もないので、Yに債務不履行は成立しないとした。

不当労働行為にかかる不法行為の成否については、Xらは、他のメッセージングと比較しても、稼働予定の変更回数は極めて多数に及んでおり、Yが、ソクハイユニオンを殊更排除するため、Xらを選別的に選択して更新拒絶に及んだものとは認めがたいことを指摘し、本件更新拒絶につき、Yに不当労働行為意思があったと認めることはできないから、本件更新拒絶は不法行為を構成するということもできないとした。

4 コメント

本判決は、Xらの労基法上の労働者性の有無は「契約内容及び労務提供の実態等を総合考慮して、使用従属性があるといえるかどうかに着目する」とし、昭和60年の労働省（当時）労働基準法研究会による報告（「労働基準法の『労働者』の判断基準について」）が示した判断基準ないし要素（①仕事の依頼に対する諾否の自由、②業務遂行上の指揮監督、③場所的・時間的拘束性、④代替性、⑤報酬の労務対価性、⑥事業者性）に沿って判断している。Yの契約更新拒絶の理由は、Xらの稼働変更予定の多さにあったということであるから、裏を返せば、仕事諾否の自由を放棄しなければ契約を維持できない関係にあったわけであるが、裁判所はXらの事業者性は乏しいとしつつも、①～③の要素を勘案して労働者性を否定している。

国が推し進める「働き方改革」は労働の多様性を重視し、また、企業も、さまざまな観点から業務の外部化を志向している。本件のような「雇用によらない働き方」（クラウドワーキング）は今後、増加することが予想され、これに労働法や独占禁止法類似の規制や保護をどこまで及ぼすべきかが、経産省や厚労省で論議され、公正取引委員会は本年2月に報告書を出している（<http://www.jftc.go.jp/cprc/conference/index.files/180215jinzai01.pdf>）。

上記研究会報告の判断基準のうち、指揮監督関係の存在を判断するための要素である時間的及び場所的拘束性の有無・程度の要素は、テレワーク（時間や場所の制約を受けない柔軟な働き方）といった新しい働き方に対しても十分な判断基準たり得るかという問題もあり、新たな検討が必要な時期に入っている。

なお、本件は、原審を一部補正するほかは、ほぼ原審判決を引用してその請求を棄却したものであるが、最高裁の原告不受理の決定で終了している。