

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第73回 札幌地裁平成30年9月28日判決

(ベルコ事件／労働判例 1188 号 5 頁)

代理店元従業員2名に対する再契約拒否の適法性

労働法制特別委員会委員 小櫃 吉高 (65 期)

1 事案の概要

冠婚葬祭互助会員の募集等を主たる事業とする被告会社（以下「被告」という）は、全国の個人事業主及び法人と区域ごとに代理店契約及び業務執行委託契約を締結し（被告においては、代理店契約を締結している代理店を「支部」、代理店主を「支部長」と呼称することもあった）、被告の経営する冠婚葬祭互助会の会員募集活動等を行わせていた。なお、被告は、各地域の代理店の取り纏め等の業務を第三者に委託しており、同業務の委託を受けた者は、その担当地域に応じて「支社長」と呼称されることがあった。

A は、個人名義で被告と代理店契約を締結し、従業員数名を雇い、担当地域で募集業務等をしていたが、平成27年1月31日、代理店契約を解約・終了した。

被告の代理店であったCは、同年2月1日頃、Aの担当地域での業務を引き継ぎ、Aの従業員のうち、組合活動をしていた原告X1及びX2（以下「原告ら」という）以外の者と労働契約を締結した。

原告らは、主位的に、①被告が商業使用人であるAに対して被告の従業員を雇用することを委任し、Aが被告のために原告らと労働契約を締結したことによって当該労働契約の効果が被告に帰属した、予備的に、②原告らと被告との間には黙示の合意による労働契約が成立している、③被告は代理商という法形式を濫用しているため使用者としての責任を免れることはできないと主張して、被告に対し、それぞれ労働契約上の地位を有することの確認を求めるほか、労働契約による賃金支払請求権に基づいて、それぞれの未払賃金及び遅延損害金の支払を求めた（なお、上記各請求がなされたのは本件の第1事件であり、本件では、第2事件として、原告らが、上記①から③により、被告との間に労働契約が成立しているところ、被告に対し、時間外労働等をしたとして労働基準法37条所定の割増賃金等の支払いを求めるほか、同法114条に基づいて上記割増賃金と同額の付加金等の支払いを求めた

点も問題となったが、実質的な争点は第1事件と共通するため、紙幅との関係から第2事件の解説は割愛し、以下では第1事件について述べることとする）。

2 裁判所の判断の概要

裁判所は、以下の通り、原告らの請求を棄却した。

(1) Aが被告の従業員の採用について委任を受けた商業使用人であったか

ア 会社その他の商人の使用人とは、その商人に従属し、その者に使用されて労務を提供する者と解するのが相当であり、これに該当するか否かは、当該商人との間の契約の形式にかかわらず、実質的にみて、当該商人から使用されて労務を提供しているといえるか否かによって判断すべきである。

イ 被告は支社長を通じ、Aに対し、従業員の研修や健康診断、目標設定、従業員採用等について指示伝達するのみならず、担当すべき業務についても指示指導を行っており、こうした指示指導に従わないときには支部長を降りてもらうことその他の不利益処分を行う旨を示唆しており、こうした指示指導内容は、代理店主であるAの諾否の自由を相当程度制約していた。また、業務の方針や成果に関しては細部にわたって被告からの指示があり、これを拒否することは相当程度困難であった。さらに、一部業務につき従業員を用いることは想定されているが、業務を再委託することは許されておらず、代替性はほぼなかった（労働者性の肯定要素）。

ウ 一方、被告は、契約獲得の方法その他の具体的な営業方法についてAに指示伝達をすることはなく、具体的な労務の遂行方法や労務の時間、場所についてはAに一定程度の裁量があり、業務を自己の計算によって行い、報酬額は労務の成果と対応し（代理店の収入となる各種手数料から事務所の賃料その他の各種経費を控除した

残額)となっており、源泉徴収をなされていなかった。従業員(原告ら)の給与額もAが定めていた(労働者性の否定要素)。

エ 以上を総合すると、Aは、被告に従属し、被告に使用されて労務を提供しているとまではいえないから、Aが被告の使用人であるということとはできない。

(2) 原告らと被告との間で黙示の労働契約が成立していたか

ア 原告らの採用過程をみると、被告が原告らの採用に関与したことをうかがわせる証拠は見当たらない。原告らに対する業務についての指揮命令の態様をみると、原告らは、葬儀施行の際に被告の関係者から個別具体的な指示を受けることや、業務遂行に関する一般的な準則に基づいて業務に従事するよう被告から指示を受けることはあったものの、大半の業務に関しては、Aの指示のもとでこれに従事していた。人事管理の態様についてみると、被告が原告らの労働時間や成績を管理し、何らかの具体的な指示を発したことをうかがわせる証拠はない。原告らに対する基本給及び歩合給の算定方法等の賃金は、Aが定め、A代理店の売上から拠出されていたものであり、これを被告が原告ら各自の指定する銀行口座に振り込んでいた。原告らの社会保険料等の納付、所得税の源泉徴収といった労働者を使用する事業者が行うべき義務をAが履行していた。

イ 以上の事実を総合考慮すると、原告らの勤務時間、勤務場所及び勤務の具体的態様についての指揮命令は、ほぼAが行っており、原告らは、これに基づいて労務を提供していたとみるべきである。被告が、原告らに対し、労務に関する指揮命令を行い、その対価として報酬を支払ったとみることはできず、原告らと被告との間で黙示の労働契約が成立したということとはできない。

(3) Aが代理商であると被告が主張することが信義則違反ないし権利濫用といえるか

被告が代理店主を意のままに支配し管理することができる地位にあったと認めることはできない。また、Aに対して支部長の地位を離れて後任を探すように求めたのは、A代理店の経営状態が悪化していたことを理由としているものであるから、原告らの組合活動に対して不利益な取扱いをすることを目的としていたものとは認められない。他に被告においてAが独立した人格を有する代理商であることを主張することが信義則違反ないし権利濫用であることをうかがわせる事情はない。

(4) 以上により、本判決は、原告らと被告との間に労働契約が成立し、又はその効果が被告に帰属するとはいえないから、その余の争点について判断するまでもなく、原告らの請求はいずれも理由がないとした。

3 本判決の検討

本判決は、Aが被告の商業使用人であったか否かについて、Aの被告に対する労働者性について先例(最判平成19年6月28日労判940号11頁等)と同様の判断基準を踏襲し、その具体的な適用においては、原告らの給与額をAが定めていたこと、Aの業務遂行についてAに裁量判断が認められていたこと、Aの報酬が労務の成果と対応したものであったこと等を重視し、Aは被告の商業使用人であったとはいえないと判断している。このような代理店業務と裁量のある成果型賃金システムで働く労働者との境界は微妙なものとなりつつある。本件の被告と同様に、本社機能以外の業務を代理店へ業務委託する形でビジネス展開する事業者が増えていることから、労働者性基準の枠組みの再検討を含め、本判決の判断が上訴審で維持されるかどうかは注目に値するものであると思われる。