

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第76回 東京地裁立川支部平成30年9月25日判決

(企業組合ワーカーズ・コレクティブ轍・東村山事件/ジュリスト1528号4頁)

ワーカーズ・コレクティブの組合員の労働者該当性

労働法制特別委員会委員 吉岡 剛 (59期)



1 事案の概要

ワーカーズ・コレクティブは、生活協同組合の活動から派生し、「ひとり一人が出資し、運営し、働き、共同で事業をすることで地域が豊かになること」を理念として、中小企業等協同組合法に基づいて設立された企業組合である。「雇用されない主体的な労働」に特徴があるとされている。本件の被告も、その1つである。被告は、A生活協同組合から委託を受け、食材等の商品をAの顧客の自宅まで配達していた。原告は、出資金5万円を払い、被告の組合員(被告では「メンバー」と呼称)となった。

被告のメンバーは14名程度であり、理事長を含む全員がトラックドライバーであった。被告の職員の報酬は、配達コースごとに定められたポイントに基づいて、計算されていた。被告の定款に基づき、総会のほか、毎月2回、メンバー全員が出席する運営会議が開催され、理事の選任、収支報告、剰余金の分配方法及び配達コースについての決定ないし変更等が行われていた。

荷物配達業務に従事していた原告が、被告に対し、自らは労働者であると主張して、労基法37条に基づく割増賃金等を請求した。

2 主な争点

ワーカーズ・コレクティブ(中小企業等協同組合法に基づく企業組合)の組合員の労働者該当性

3 判決要旨

請求棄却(労働者該当性を否定)。

(1) 労基法9条の「労働者」であるか否かについては、「使用される＝指揮監督下の労働」という労務提供

の形態(①仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、②業務遂行上の指揮監督の有無、③拘束性の有無)及び「賃金支払」という報酬の労務に対する対償性によって判断すべきと解される(「使用従属性」の判断)。もともと、現実には、指揮監督の程度及び態様の多様性、報酬の性格の不明確さ等から、「指揮監督下の労働」であるか、「賃金支払」が行われているかということが明確性を欠き、これらの基準によって「労働者性」を判断することが困難な場合もあるが、このような限界的事例については、「使用従属性」の有無を判断するにあたり、事業者性の有無や報酬の額等の諸要素をも考慮して、「労働者性」の有無を総合判断すべきである。

(2) 「使用従属性」に関する判断基準について

ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

配達コースの設定、担当者決定基準については、原告も参加する運営会議で決定されており、メンバーの意見をふまえて適宜修正されていた。メンバーは理事から示された配達コースを引き受けていたが、諾否の自由なしとして、使用従属関係を肯認する事情として積極的に評価することはできない。

イ 業務遂行上の指揮監督の有無

配達コース以外の寄り道をする場合には運行管理者に報告することとされていたが、これは、事故発生時に備えて配達員の居場所を把握するためにすぎない。通常注文者が行う程度の緩やかな指示にとどまり、指揮監督されていたとまでは評価できない。

ウ 拘束性の有無

メンバーは概ね定刻に集合し、積込み作業を行い、朝礼に参加し、帰着後も伝票の整理等の業務を行っていた。しかし、配達の遅れが出ないようにする

ため、注意事項の確認や呼気検査等の安全確保の必要性から朝礼の必要性は否定できない。また、メンバーの遅刻等に対して懲戒処分等はなかったこと、帰着後の業務が終了次第、順次退社とすることに問題はなかったことから拘束性が強いとはいえない。

エ 報酬の労務対償性の有無

メンバーの報酬は、出来高払方式に類する。しかし、具体的な報酬は、基本的に配達等に要した時間とは関係なく、特定の配達コースにかかる配送業務を行ったかどうかによって定まる。また、剰余金の分配は運営会議の多数決により決定されており、概ね均等に支給されていた。

以上から、使用従属性は認められない。

(3) 「労働者性」の判断を補強する要素について

ア 事業者性の有無（組合員間に同質性が存在すること）

ワーカーズ・コレクティブという一事のみでは、事業者性を肯定できない。主体的に、組合員が実質的な協議を行ってこれを決定しているか否かが重要な要素である。

本件では、少人数で構成された被告のメンバーは、いずれもトラックドライバーであったこと、代表者、業務配分、業務遂行方法の策定、報酬の支払方法、利益分配等の重要事項について、実質的な協議を経て、最終的な多数決により決定されていること、理事長は報酬の名目として代表手当を受領しているが、原告らと大きな差はなかったこと等から、原告は組合員として事業者性が肯定される。

イ その他

制服や手袋等を被告が貸与し、トラック等の器具やガソリン代等の経費を被告が負担していたが、コスト低減等のメリットのある企業組合形態を採用したことの当然の帰結ともいえる。また、生活協同

組合の顧客に荷物を配達する業務の関係上、制服等の統一の必要性を否定できない。メンバーに労働保険制度が適用されていたことは、使用従属性を肯定する事情として重視できない。

4 検討

昭和60年の労働基準法研究会報告を意識しつつ労働者該当性を判断している点では同じ点が争点となった他の多くの裁判例と類似するが、本件では、「限界的事例」とした上で、事業者性の有無の要素について慎重なあてはめをしている点が特徴的といえる。本件では、原告を含む組合員間の同質性ありとして事業者性があるとされたが、例えば、組合員の人数が多数に及び、実質的な協議をおよそ期待できない場合や、組合員の人数が少数でも、組合員間に同質性がなく、理事者ら一部の組合員の発言力が強く、あるいは組合員が全体として協議決定に無関心で、およそ組合員による実質的な協議決定が行われていない場合等には、労働者該当性を肯定する事情とみるべきである（本判決でもこのような例示がある）。

「働き方改革」が叫ばれる昨今、様々な「雇用によらない働き方」が生まれている。企業組合の組合員もその1つといえよう。なお、我が国では、平成20年ころ、より一般的な形で「協同労働の協同組合」の法案提出を目指す超党派の動きが起こったようである。皆が出資し、皆で決定した方針に基づき皆で働くという理想郷を目指すものであり、惹かれるところもある。しかし、事業者ゆえに、労基法や最低賃金法等の労働者保護規制が及ばない働き手が創出されてしまう懸念について十分な手当てがないまま容易にそのような法人、団体の創設を認めることについては慎重であるべきである。