

労働法

、以下に掲げるケースをよく読み、労働法上問題となる点につき論じなさい。

(注：単なる解決策を求めるものではなく、あくまで理論問題である。)

(答案作成所要時間概ね25分)

外資系会社Yは、コンサルティング会社・訴外A社の代表取締役であったXを、マーケティング・コンサルタントとして採用する契約を締結した。但しA社は、事実上Xのみが所属する名目上の会社であった。A-Y間の契約において、Xは「契約外部エグゼクティブ」と称されたが、その業務内容は、XがY社の東京事務所専属として毎日勤務し、マーケティング部門社員の監督、製品や販売に関する分析報告、倉庫・流通に関する業務、社員教育、イベントおよび広報

業務、メディアとの接触、等々、非常に多岐にわたる専門的業務の遂行であった。

但しXは管理職相当とされ、タイムカード打刻などの労働時間管理は行われず、超過勤務手当も支給されなかった。報酬は一年間の年俸制であったが12ヶ月で均等割して支給され、所得税等の源泉徴収がなされ、交通費も支給された。

このような労働形態にあるXは、労働法上の労働者といえるか？自身の考えを述べ、何故そう考えるかの法律学的根拠を示しなさい。

55

【注意】

① A4版 40字×40行と設定し、1ページ・1600字以内で答案を作成し、PDFファイルで提出すること。

(wordの書式を変更できず、1行おきの設定で2頁にわたったりボー

トは、形式要件を満たさないものとして不可とします。注意して下さい。)

本件の核心は、形式的にはA社・Y社間の業務委託契約とされているが、A社はXのみが所属する名目会社にすぎず、実質的にはX個人がY社に労務を提供している点である。労働法上、労働者性の判断は契約の名称・形式によらず、労務提供の実態に即して実質的に行われるべきである(労基法9条、労契法2条1項)。これは、当事者の契約構成によって強行法規たる労働法の適用を回避することを許さないという、労働法の基本的性格に基づく。

判断基準としては、労働基準法研究会報告が示す「使用従属性」(① 諾否の自由の有無、② 指揮監督の有無・拘束性・代替性、③ 報酬の労務対償性)と、これを補強する事業者性・専属性・税務上の扱い等を総合的に考慮する。

本件では、Xは東京事務所専属で毎日勤務しており、個別業務への諾否の自由は認められない。業務内容もマーケティング部門の監督や社員教育等、Y社の事業組織に組み込まれたものであり、独立した請負的業務とは言い難い。報酬は年俸制ながら12か月均等払いという定期固定給であり、所得税の源泉徴収もなされている。源泉徴収は本来事業所得には不要であり、Y社自身が実質的に「賃金」として処理していたことを示す重要な補強事実である。交通費支給や高度の専属性も労働者性を裏付ける。

したがって、A社という法人格の介在は実質判断を妨げるものではなく、むしろ労働者性の認定を回避するための形式操作である疑いがある。新宿労基署長（映画撮影技師）事件などの判例も、契約上の名称にかかわらず実態に着目して労働者性を判断する姿勢を示している。これらを総合すれば、Xは労基法・労契法上の「労働者」に該当すると解すべきである。

なお、Y社は「管理職相当」としてタイムカード管理や超過勤務手当を行っていないが、これは労基法41条2号の管理監督者性の問題として別途厳格に判断されるべきである。日本マクドナルド事件が示すように、管理監督者性は名称や処遇ではなく、経営者と一体的な権限の有無、労働時間に関する自己決定権、それに見合う待遇の有無等、実質的要素で判断される。本件では毎日勤務という拘束性の強さから、自由な裁量があったとは認め難く、「管理職相当」という処遇のみで管理監督者性を肯定することはできない。

以上より、Xは労働者に該当し、Y社による超過勤務手当不支給は労基法37条違反となる可能性が高いと考える。