

弁護士に聴く



弁護士 宮澤俊夫

90

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



残業代請求と労働者性

1、労働者の意義

労働基準法九条は「この法律で労働者とは、職業の種類を問わず、事業又は事業所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と定義されています。

この労働者とは、使用者の指揮監督下において労務を提供し、使用者から労務に対する対償としての報酬を支払われる者をいうと解するのが判例通説の見解です。

私が担当した残業代請求訴訟で、この労働者性が争点となった事件をご紹介します。

2、事案の概要

私の依頼者は「A配送」の商号で集荷配送を営む運送事業主です。A配送の配達業務を行っていたXら四名が、配達業務に八時間を超える残業があったからその残業代を支払えという訴訟を提起しました。

私は、Xら（原告）は労基法上の労働者ではなく、A配送（被告）と業務委託契約を締結した個人事業主であるから、Xらに労基法上の適用はなく、したがって、残業代請求権はないと主張しました。

具体的には、前記「労働



者」の解釈に従い、以下のとおり主張しました。

① Xらは業務依頼を断ることができた。② Xらは、自分で配達ルートを決めて配達していた。③ Xらは、各自の配達業務が終了すれば、帰宅しており、それ以上の時間的拘束はないし、休憩も自由にとることができた。したがって、Xらは、被告の指揮監督下になかった。

また、Xらの報酬は、完全出来高制であり、その報酬の性格は、使用者の指揮監督のもとに一定時間労務を提供したことに對する対償ではない。Xらには、車両持ち込みの者と車両の貸与を受ける者とがあり、車両を持ち込んで配達する者を高く契約しているのでは

って、このことは、Xらが労働者ではなく、事業者であることを裏付けるものである。

裁判所は、当方の主張を採用して原告の請求を棄却し、事業者側が全面勝訴しました。

3、名古屋地裁令和三年三月一二日判決要旨

(1) 原告らと被告との間の契約では、一定の担当区域の小包の配達を包括的に業務の内容としていたのであるから、個別具体的な小包の配達について諾否の自由がないことは業務の性質上当然のことであるから、これによって指揮命令関係を肯定することはできない。配達ルートについては原告が自分で決定することになっており、配達完了の報告を被告に対して行うことはなかったことからすれば、原告らは、配達業務について被告から指揮監督を受けていなかった。原告らは、各時間帯の配達等が終了すれば、次の配達業務まで自由に通すことができ、休憩時間や終了時間について、被告に管理されていなかった。

したがって、原告らは、被告との契約において、労基法上の労働者に当たるとは認められない。以上によれば、その余の点（残業時間の有無、未払い賃金額、賦課金請求）について検討するまでもなく、原告らの請求はいずれも理由がない。（宮澤俊夫法律事務所所長、愛知県雇用労働相談センター代表弁護士・愛知労働局労災法務専門員）

(2) 配達業務については、配達個数に応じた完全出来高制であり、習熟度によって業務に必要な時間に差異が生じることからすれば、結果に対する報酬という性格が強く、使用従属性を補強するような労務対償性を認めることはできない。以上によれば、原告らは、①配達業務について各自の裁量で行っており、休憩時間や終了時間について、被告に管理、拘束されておらず、②その報酬については、完全出来高制であり、労務対償性を認めることができ

た。

イラスト・源 安孝