弁護士に聴く

判例から見る労働トラブルの防止対策

弁護士　庄司俊哉

67

働き方改革で「労働者」から「個人事業主」に切り替え？

働き方改革の在り方として、日経ビジネス電子版に2019年7月18日付で「タニタ社長『社員の個人事業主化が本当の働き方改革だ』」という記事が掲載されています。以下一部を引用します。

健康機器メーカー、タニタ（東京・板橋）は2017年に新しい働き方の制度を導入した。タニタの社員が「個人事業主」として独立するのを支援するというものだ。（略）

【タニタの「個人事業主」制度の概要】

対象はタニタ本体の社員のうち、希望する人。退職し、会社との雇用関係を終了したうえで、新たにタニタと「業務委託契約」を結ぶ。独立直前まで社員として取り組んでいた基本的な仕事を「基本業務」としてタニタが委託し、社員時代の給与・賞与をベースに「基本報酬」を決める。（略）社員ではないので就業時間に縛られることはなく、出退勤の時間も自由に決められる。

確かに、従業員が個人事業主となれば、労働基準法による労働者保護のための各種制限はなくなりますが、こういったタニタの新制度に法的な問題はないのでしょうか？

実は、労働者を個人事業主に切り替えて労働法による制限を受けないという手法は、かなり以前から存在しており、紛争の元となってきました。ポイントは、その制度の下で働く人が、労基法にいう「労働者」に実質的に該当するかどうか、ということで、仮に労基法の「労働者」であったとすると、その制度は労働法を潜脱する違法なものと判断されます。

この点については、昭和60年の労働省労働基準法研究会報告において「労働者」か否かの判断要素が複数挙げられており、裁判ではそれを元に、労働関係の様々な要素を吟味し、総合して「労働者」かどうかを判断しています。その判断要素は次のような事項です。

次の1と2を総合的に勘案し、個別的具体的に判断する。

1、使用従属性に関する判断基準

①仕事の依頼への諾否の自由の有無、②業務遂行上の指揮監督の有無、③時間的・場所的拘束性の有無、④代替性の有無、⑤報酬の算定・支払方法の具体的内容

2、労働者性の判断を補強する要素

①機械、器具の負担関係、報酬の額等に現れた事業者性、②専属性の程度

判例においては、特定の企業の業務に専従的に従事する傭車運転手の事例では、会社が運転手に特段の指揮監督を行っていなかったこと、時間的・場所的な拘束程度がはるかに穏やかであったこと等を理由に「労働者性」を否定したもの（最高裁平成8年11月28日）や、一人親方の大工の事例で、大工が自分の判断で工法や作業手順を選択することができたこと、大工工具一式を大工が所有していたこと等を理由に「労働者性」を否定したもの（最高裁平成19年6月28日判決）など多数存在しています。

以上の知識を前提に、タニタの新制度を考えてみましょう。

「独立直前まで社員として取り組んでいた基本的な仕事を基本業務としてタニタが委託」するのが原則とのことですが、もしそれを断ることができなかったり、基本業務に関してタニタから相当程度の指揮命令があった場合には、労基法の「労働者」と判断される可能性があります。また「社員時代の給与・賞与をベースに基本報酬を決める」というのであれば、タニタからは実質的には「給与」が支払われていると解釈される可能性もあり、この点も「労働者」性を肯定する要素となります。

他方、時間的・場所的拘束性は低いことや、副業も許容されていること、一部の人の平均収入が28・6％上がったこと等の事情を考えると、「労働者」ではないとされる可能性もあります。

このように判断要素を検討する場合、契約条項にとらわれず、実際にどうなのか、という点に踏み込んで議論になりますので、例えば「出退勤は自由だ」といっても、事実上、会社の指示に従わざるを得ない仕組みだったような場合には「時間的拘束性あり」とされることもあります。

「働き方改革対応のための新制度」といっても、労基法に関する十分な知識がバックグラウンドとして必要となりますので、経営者の方々はそういった点への配慮をしながら制度設計を検討いただければと考えます。

（庄司法律事務所所長、元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源　安孝