

# 愛知労働問題研究会



## 会報 第20号 2021年8月6日

編集・発行：愛知労働問題研究会・運営委員会

連絡先：〒456-0006 愛知県名古屋市熱田区沢下町9-7 労働会館東館3階 愛労連内

HP：<http://www.roren.net/romonken/> Email:[aichiromonken@gmail.com](mailto:aichiromonken@gmail.com)

Facebook：<https://www.facebook.com/aichiromonken/>

または、<https://m.facebook.com/aichiromonken/>

- ①「会報」の最新号以外は、上記のHPに掲載されています。
- ②メーリングリストやフェイスブックなどは、会員外にも情報が知られる可能性のあることを前提として活用しましょう。
- ③協力金や寄付金などの振り込みは下記の口座（名義：愛知労働問題研究会）まで  
ゆうちょ銀行：店名二〇八（ニゼロハチ）、店番208、普通預金、番号2408778  
ゆうちょ銀行の口座間：記号12080、番号24087781

### 【目次】

第20回定例研究会	1
Ⅰ 報告：英会話講師の労働者性について（NOVA 事件報告） 村角明彦さん（大阪弁護士会・大阪労働者弁護団・日本労働弁護団所属 弁護士）、浅利俊明さん（ゼネラルユニオン委員長）	2
Ⅱ 質疑応答など	8
報告要旨	19
資料1～3	22
運営委員会からのお知らせ	82

### 第20回定例研究会

\*2021年7月10日（土）13時30分～15時40分頃、Zoomによるオンライン研究会  
参加者5名（個人会員3名、非会員2名）、<文責在編集担当者>

### 司会（浅生代表）

ただいまから、愛知労働問題研究会の第20回例会を始めます。司会は研究会代表の浅生が務めます。今回の研究会は、この間いろいろなところで業務委託契約という形での働き方が広がっているのではないかとということで、田巻弁護士を通じまして、大阪の方で英会

話学校 NOVA の業務委託契約の件で裁判を起こされたゼネラルユニオンの委員長の浅利さんと、裁判を担当された弁護士の村角さんに報告していただきます。では、最初に、浅利さん、よろしくお願いします

## Ⅰ 報告：英会話講師の労働者性について（NOVA 事件報告）

村角明彦さん（大阪弁護士会・大阪労働者弁護団・日本労働弁護団所属  
弁護士）、浅利俊明さん（ゼネラルユニオン委員長）

### 浅利さん

ゼネラルユニオンの委員長を務めています浅利と申します。どうぞよろしく。はじめにゼネラルユニオンとは何者かということをお話します。設立しましてから今年でちょうど 30 年目になります。30 年前は大阪の片隅で本当に小さい規模で出発しましたが、30 年経ちまして都道府県ごとに濃淡はありますが、一応、北海道から沖縄まで組合員が活動している状態になっています。どんな人間が組合にいるかということですが、出発点から「ゼネラルユニオン」ですから、名前の通りどなたでもいらっしゃいということで始めました。いろんな経過を経て、今のゼネラルユニオンは、基本的に教育に関連した領域に、具体的には、幼稚園から大学に至る教育機関で働いている者と民間の語学学校などで働いている者が中心でして、言ってみれば、教育関連の産業別労働組合という色合いの強い組合になっています。もちろんそれ以外の産業で働いていらっしゃる方々もいます。また、これは意図したわけでも何でもないのですが、今のところ外国籍の組合員が多数を占めています。もちろん日本の組合ですから、日本人もいます。

活動の中身ですけれども、普通の労働組合ですから、組合員の雇用や労働条件、生活問題などいろんなことに取り組むのですが、内容から言いますと、「既に法律で保障されている中身を実際に実現する」ということが組合活動の半分以上を占めているという状態です。ですから、あまり目立ったことや変わったことはしていません。本当に基本的なことをやっています。

以上がゼネラルユニオンはどんな組合だと聞かれた時にご説明をしていることです。

### 1. 問題の背景

つぎに、本論といいますが、NOVA のことで、私どもの組合員が何で裁判を起こしたのかという事をちょっとご説明しておきたいと思います。

1990 年代から日本に外国から働きに来られる方がだんだん増えて、外国語を教える会社が沢山できまして、外国籍の方が先生として英会話学校などで教えることが広がってきました。この人たちは本当に無権利、有給休暇も保険も何もないという状態でした。ですから、そういう人たちが、自然と、当時、小さかった私どもゼネラルユニオンに相談にくるようになって、組合の活動、組織づくりが始まったという経過がございます。

皆さんご存じかも知れませんが、GABA という英会話の会社がありまして、ここが大手の中では初めて、今日問題になります業務委託、これで講師を働かせ始めました。これが、GABA という会社 1 社がやっていることであったならば事情が違ったのですが、他の会社もこれはいいぞと取り入れて、NOVA も始めたのです。それを目の当たりにして、私どもはこういうやり方が労働者の中に広がっていくならば、権利も何も無くなるわけで、何とかならないかということで、当初は行政機関、労働基準監督署とか、労働局とか、その辺のところにいるいろいろ相談に行ったりしたという経過があります。残念ながら、その段階では基

本的には行政機関は「いや、業務委託契約なのか、労働契約なのかわかりません。」「判断のしようがありません。」「もう、裁判に行っていただくしかありません。」という風な対応でした。

そういう経験を経まして、先ほど申しましたように、こういう事態がまかり通って広がっていくとしたら大変なことになるということで、我々はまず労働の実態を良く調べました。そして、NOVA の中で業務委託契約の先生と雇用契約の先生が並んで同じ仕事をしている、そういう実態を掴んだ上で、組合で相談して個々の組合員の利益の問題でもあるけれども、そこに留まらないで、社会全体にこういう動きに対して強い警告を発する必要があるということで、組合員が原告になって裁判を起こそうということを決めて、他の組合の方の支援もいただき、裁判をすることに踏み切りました。一言でいえば、業務委託契約での働き方が広がっていくと、労働者の権利なんか無くなってしまうので、それに対抗することをやらなければならないということで、いろいろな方の支援をいただいて踏み出したというのが裁判を始めたきっかけ、出発点でした。村角さんの裁判の中身に関する話を理解する上で、背景として、はじめにご報告させていただきました。

## 司会

ありがとうございました。続いて村角さんからお願いします。

## 村角さん

弁護士の村角と申します。よろしく申し上げます。私は弁護士になって 8 年目です。近畿大学のロースクールを修了しました。当時、近畿大学のロースクールの労働法の先生は西谷先生と奥田先生でした。これまで労働問題に取り組んでまいりました。大阪労働者弁護団や日本労働弁護団にも所属しています。この関係で、ゼネラルユニオンと一緒に仕事をすることになりました。この事件は定岡弁護士と一緒に担当しました。労働問題以外に、被爆問題も弁護士になってから取り組んでいまして、いわゆる在外被爆者問題、被爆後に母国に帰るといふ方の問題ですとか、被爆二世、被爆者の子どもの問題について、長崎や広島で今も裁判をしています。

## 2. 提訴

NOVA 事件の話に戻りますけれども、先ほど、浅利さんからお話があったように、この業務委託契約という働き方を広めさせない、労働者性を裁判所に判断してもらうという裁判をすることになりました。報告要旨の 1 頁目に「管轄の問題」と書いてあります。これは何かと言いますと、外国人の労働者の場合、契約書で裁判所はどこそどこと書いてあります。日本人の雇用契約書にはあまり書いてないのですが、外国人の場合はなぜか入っています。NOVA の場合で言いますと、名古屋か東京でと書いてあったので、どちらかを選択するということになるのですが、尋問などがあるときのことを考えて、大阪に近い名古屋を選択したということです。関係者がほとんど大阪在住でしたら、民事訴訟法 17 条を使って大阪地裁でという話もあるのですが、原告の方のお住まいがバラバラでした。大阪の方も静岡の方もおられましたし、アメリカやカナダの方もおられましたので、ちょっと大阪でというのも難しいですし、大阪で裁判をすると 1, 2 か月管轄の問題で無駄になってしまう可能性もあるので、舞台を名古屋に設定したということです。

「打ち合わせの問題」ですが、アメリカ・カナダ・大阪・静岡ということで、なかなか時間の調整など難しいところでしたけれども、今のようにズーム（Zoom）が発展していな

かったので、当時はスカイプ（Skype）で会議をしました。今日は、ゼネラルユニオンの事務所で報告させていただいていますが、まさにここで打ち合わせをしていました。今日と同じような形式で行われていたということです。

裁判所に対して労働者性を判断させるということですが、実は原告の皆さんは提訴前にNOVAを辞めていたということがあって、その中で裁判所に労働者性を判断させるにはひと工夫が必要だったのです。1人でもNOVAに残っているという事でしたら話は違っていたと思うのですけれども、かなり工夫がいったということは後程説明いたします。労働者性についてはいろいろな見解や書籍などもあるので、簡単にピックアップしておきました。

資料1の労働基準法研究会報告（昭和60年12月19日）、いわゆる労基研報告と言われていますが、労働基準法上の労働者性の判断基準として、これは今でも使われていますし、提訴した後に被告からこれが証拠として提出されましたし、基本的には労働者性の判断はこの労基研報告をベースに争われることになりました。釈迦に説法かもしれませんが、この労基研報告では使用従属性に関する判断基準などが、つらつらと書かれていますけれども、訴えに当たってはこれも参考にしました。

この労基研報告から、その後、行政通達で、バイク便の配達者に関するものが出されるとか、労働者性検討専門部会の報告（平成8年3月）で、建設業の手間受け業者の従事者とか、芸能関係の判断基準とかが示されてきています。また、平成23年には労使関係法研究会報告ですね、これは労働組合法上の労働者についての報告ですが、こういう報告もなされています。労働者性と言いますと、いろいろな法律に共通するところですが、同じように考えたり、考えなかったりということで、労働基準法上の労働者と労災保険法上の労働者は大体同じように考えていると、今、言われています。労組法上の労働者は緩やかに考えられているというところではありますが、地裁の判断を見るとよくわからないところがあります。労組法上の特徴は、その方が会社の組織に組み込まれているかどうかの視点が考慮されるということで若干違うかなと思いますが、どのくらい違いがあるのかというのはなかなか分からないところです。

さらに、労働委員会命令、先ほど、浅利さんから説明がありましたけれども、GABA事件でも労働者性を争っています。労組法上の労働者について、大阪府労働委員会に不当労働行為救済申立てをした事案があって、その労働委員会命令では英語のインストラクター、英会話の先生ですが、その労働者性が認められた命令がありますので、これも裁判では参考にしました。

あと、書籍ですが、提訴時に見ていたのは「労働者概念の再構成」（川口美貴著）、関西大学の川口先生の書籍ですけれども、この書籍は仕事の内容、種類ごとに労働者性の裁判例が紹介されていて、担当する事案に応じて調べやすいので、参考にしましたが、英会話の先生についてはこれまで争われたことがないようで載っていませんでした。最近、「労働者の基本概念」（橋本陽子著）が出されていますが、これは今労働者性を争おうと思ったら、これもいいかなと思います。以上、労働者性に関する書籍、労働委員会命令、行政の解釈について紹介しました。

### 3. 事案の概要

事案の概要ですが、これは浅利さんが説明したとおりです。原告はNOVAの英会話講師6名です。業務委託契約という形を取られていましたけれども、実質的には労働契約であるとして、労働者性（労基法等）を争った事案です。事案の説明ですが、2015年にNOVAの英会話講師となった約220名中約190名（9割近く）が業務委託契約とされていました。先

ほど浅利さんから説明がありましたとおり、この事案の特徴は、一言でいうと、労働契約の講師であっても、業務委託契約の講師であっても、仕事の内容や規律が全く同じであったことです。講師の方は、委託と雇用、自分がどちらかわかっていないのです。全く同じ研修を受けて、同じ働き方をしていました。労働基準法上の労働者は、地裁など裁判所の判断でも違うことがあって、なかなか予測がつきにくいところがありました。裁判例を調べても、それが参考になるかどうか分からないところもあります。見通しが立ちにくいところがあったと思います。労働者性でよく問題になるのは、建設業の1人親方の場合ですね。そういう方については行政もある程度の指針を示してはいますが、実際のところは労働者性が認められるか否かはすぐにはよくわかりません。そこで、裁判をするにあたっては、事案を一言で説明出来たり、メッセージを伝えたりできると裁判所も受け止めやすいかと思い、NOVAの件では、訴訟を通じて「委託も雇用も一緒ですよ」、同じ研修を受けて、同じ講義をして、同じ規律を受けているということを、メッセージとして訴え続けました。だから、労働者性を争う場合、何かこういうメッセージ性が必要なのかなと、今は思っています。

それで、裁判所に何を求めるかということです。通常、労働者性を争うケースは、働いている時に事故にあい、労災請求をしようとしたけれども労働契約ではなかったというケースが多いのですが、今回はそういうケース・事案ではなかったので、労働者であることを前提に何らかの請求をしなければいけない。そこで考えたことは、昔、八千代交通で年休（年次有給休暇）の出勤率8割要件の計算の問題が出てきたときに、裁判では何月何日の時点で何日の年休があるかを確認する裁判があったので、この辺りを利用できないかということで、本来労働者であれば年休があったはずなのに、業務委託として扱うことで年休を使えなくしたという年休権を侵害しているということで損害賠償を請求として入れたことです。

もう1つは、NOVAだけに限らないのですが、どういうわけか外国人を社会保険に入れないという問題が過去にあって、行政も平成の初期くらいになってから、加入しなければいけないという指導をするようになってきているようですけれども、それでも社会保険には入れないという問題がありました。他の事件で会社が健康保険に加入させなかったことによって、健康保険料より高い国民健康保険料を払わなければいけなかったというような裁判をしたことがありましたので、このケースを参考にして加えたのが、報告要旨1～2頁の第3の②と③です。昔は、健康保険や厚生年金に加入しなければいけない義務は公法上の義務だという判断がありましたけれども、今は公法上の義務に留まらず私法上の義務、雇用契約上の義務（ないし付随義務）とか、不法行為の注意義務になるという裁判例が多いという印象です。社会保険に加入させなかったことによる慰謝料請求と、それより高い国保の保険料を払ったので、その差額を払えという請求を付け加えました。

#### 4. 第一審判決（名古屋地判令和元年9月24日、資料2）のポイント

2017年9月に提訴に至りました。名古屋での裁判でしたので、NOVA側は、名古屋の佐藤法律総合事務所の弁護士が担当しました。裁判が進んで、お互いの主張は尽くされて尋問という流れになりました。尋問は、原告からは静岡在住の方に来てもらい、NOVA側も担当者に来てもらって話をする事になり、尋問が終わって弁論終結、次回判決ということになりました。ところが、その後で裁判所から連絡があり、裁判所としてもう少し検討したいと、お互い、この点について回答してほしいという流れになり、裁判が続きました。裁判官がどういうところに興味を示したかということ、例えばですね、年休の8割出勤要件は

どうなのですかとか、損害に関する主張を追加してくださいとか、そういう裁判所からのお尋ねがありました。

以上の経過を見て思ったことですが、どうも裁判官は、当初 NOVA を勝たせるつもりだったように思います。労働者性を否定して年休の話や健康保険の話にいかないという考えだったように思います。それが尋問を踏まえて、いざ、判決を書こうとしたときに、これはどうも違ふと、結論が逆になりそうだとということで、判決を止めて年休とか健康保険の話とか、その辺をさらに聞いた、そういう流れだったと思います。この段階で、これは 1 審勝つなと確信しました。それで判決が出ましたが、予想どおり勝訴判決でした。

それで、判決の内容を説明しますと、資料を付けていますので、ご確認いただきたいと思いますが、2つの点ですね。まず、労働基準法上の労働者については、いろいろ判断しているのですが、やはり雇用講師との比較がされて、指揮監督の面でも雇用講師と同様というような判断がされていて、こちらの意図が伝わったように思います。たとえば、NOVA の英会話学校では、先生は月曜日・火曜日の何コマを担当するというように決まっていますが、生徒さんが WEB でその日に受けたいと予約するのです。その日、レッスンが行われるのですが、場合によっては、生徒さんがキャンセルをして来ないということがあります。そういう時に契約ではどうなっているかということ、授業の無い時には販促活動を行う、NOVA のチラシを配ったりする活動をしていたのですが、業務委託では想定できない仕事もさせられていた、こういう点も地裁は取り上げました。また、報酬も雇用と委託がそんなに変わらなかったということ、実際は、委託の講師は委託期間が終了するとお金をもらえるのですが、その辺りは重視されていませんでした。さらに、NOVA では兼業が一応できることになっています。要するに、他の仕事もできたということですが、ただし、実際週約 30 時間勤務の方もいましたので、事実上兼業はできないでしょうということで、NOVA 以外で働くことはなかなかできないと、NOVA への専属性が高いという判断がされています。そういうところを踏まえて、労働者性を認めたのが 1 審判決です。

つぎに、労働者性が認められたということ的前提に、損害について裁判所は計算に入っているのですが、ここでは 1 つだけ説明します。社会保険の加入条件ですが、昔は「内かん」というもので、いわゆる 4 分の 3 ルールというのがありました。通常の労働者の週所定労働時間の 4 分の 3 を超える者は社会保険に加入しなさいというルール、法的根拠は別にして、こういうルールがありました。原告の方は週の労働時間が 29 時間 20 分ということで、週 40 時間の 4 分の 3 は 30 時間なので 40 分足りないということでした。しかし、NOVA での働き方に着目すると、1 回のレッスン時間は 40 分で、次のレッスンまでに 10 分の時間があります。NOVA は、この間の 10 分間のうち 4 分間を仕事時間と見たのです。授業の終わった後の評価とか、次の授業の準備などで 4 分間は仕事、6 分は休憩という形で NOVA は捉えていたのです。けれども、何か 4 分って変だなと、それは、週 40 レッスンで、1 レッスンの 4 分が 5 分だったら、週 40 分増えて週 30 時間になります。これはかなり脱法的なところがあるなということで、そういうところを踏まえて主張すると、29 時間 20 分というの、だいたい 4 分の 3 ということで、健康保険の加入資格はあるでしょうという判断がされました。

地裁で判決に至るまでには、一応、和解の話が出てきました。NOVA 側は、お金は払ってもいいけれども、労働者性、労働者であることは認めないということでした。こちらも同じで、労働者性は譲れないということで和解に至らず、どちらも労働者性の点は重視していたということです。

## 5. 控訴審判決（名古屋高判令和2年10月23日、資料3）について

それで、被告（NOVA）が控訴して、舞台は名古屋高裁になりました。名古屋高裁ではNOVA側の弁護士が代わって、東京の弁護士になりました。長嶋・大野・常松法律事務所でした。控訴審での書面の内容は第1審とあまり変わらなかったのですが、31頁でやたらと長い、そういう書面が出てきました。ただ、あまり核心はついていないなということで、こちらでも簡単な書面で応答しました。地裁と同様に、少し和解の話がありましたけれども、労働者性という点はお互い譲れないので、判決となって、高裁判決も第1審の判決を維持するということになりました。時間の関係で高裁判決の内容は割愛しますが、根本的には1審と同じです。雇用講師と委託講師との間に違いはあまりないというところを取り上げました。

今回の控訴審判決でこちらの懸念事項の1つは、英会話の講師になる人は委託契約か雇用契約かの選択をしていたというNOVAの主張です。講師がどちらかを選んでいたらと主張していたのですが、我々としては労働者であるかどうかの問題について、選択していたかどうかは全く関係のないことだと主張しましたけれども、裁判官はそこにこだわっていました。NOVAもこだわっていて、その辺は争点で気にはなっていたのですが、結論に影響しませんでした。

高裁判決で1審維持という勝訴判決の後に、NOVAの代理人から電話があり、上告はしないということで判決は勝訴確定しました。報告要旨の最後に書きましたが、この判決は、ちょっとこれまでの労働判例とはタイプの違った判例として『労働判例』（雑誌）にも掲載されたと理解しているので、こちらをご確認いただければと思います。判決が確定したということで、組合員と組合、NOVAはどうなったのかということは、浅利さんにバトンタッチしたいと思います。

浅利さん

## 6. 判決確定を受けて

判決が出て、それがどんな影響があったのか、現状を簡単に報告したいと思います。原告側が名古屋高裁でも勝って、NOVAも上告を止めたということで判決は確定しましたが、判決が確定する前に、先ほど村角さんから報告がありましたように、そうなりそうだということがわかっていましたので、NOVAに対して「この業務委託契約は労働契約になるので、何年か続いたこの問題を解決しませんか、それがお互いに良いじゃないですか」ということを働きかけました。しかし、NOVAは、この判決は原告だけの問題で全体のことでないという姿勢を、結局、今も取り続けています。これが実際です。

では何も影響はなかったのかというと、そんなことはありません。NOVAは、この問題について本気で争うことで勝ち目はないと思っています。その証拠として、つぎのような事実があります。昨年新型コロナウイルス感染が日本で勃発したとき、NOVAでは授業が相次いでキャンセルされ、組合員、非組合員問わず、先生たちは収入激減の危機に直面しました。この問題をマスコミが取り上げたこともあり、2つの興味深い動きがあったのです。1つは業務委託契約の講師について、業務委託契約は雇用契約ではないので、使用者は労基法上の休業手当を支払う義務はありません。ところが、NOVAは業務委託契約の講師に30%ですが、報酬の補償をするということで支払ったのです。もう1つは、「委託契約の人が雇用契約に切り替えたいと希望すれば受け入れます」と、NOVAが言ってきたのです。これは裁判の進行とその影響以外に考えられない事実です。そういう意味で非常に大きな影響

を与えました

では、NOVA はすっかり心改めて、労働者性を認めるようになったのかというと、なっていません。先ほど、村角さんから報告のありました 6 分の休憩時間の話、10 分の休憩時間の前後 2 分は労働時間として認めるが、中間の 6 分は休みだという話ですが、実際はその 10 分を働かないと授業は回らないのです。したがって、先生たちはそうしているのです。これはずっと団体交渉の議題にもなっていますが、NOVA は、「会社としては仕事をしろと命令していません」と言い続けて、この点については態度を改めていません。したがって、組合としても個々の組合員に対して、日本年金機構に対する社会保険加入資格の確認請求をやり始めています。1 人 1 人が休み時間にどんなことをしたか、みんな記録をつけてそれを添付して確認請求をしています。ただし、それを所轄している日本年金機構がどう扱うかは彼らが決めることです。我々は仕事をしてくれるだろうと期待を持って見守っています。しかし、楽観はしていません。つまり、NOVA が否定し続けている社会保険の加入資格があることを、NOVA に認めさせる取り組みは続いているということです。

もう一つ、ご承知と思いますが、来年 2022 年 10 月 1 日から社会保険の加入要件が変わります。週 20 時間以上働いている人が加入する人数要件が、今はフルタイムで働いている人が 501 人以上であったものが、101 人に落ちます。そうすると、みんな 20 時間以上働いていますから、週 30 時間か 30 時間未満かで争うことはほとんど意味が無くなります。だから、何もしないと来年 10 月以降、みんな社会保険に加入させざるを得なくなるので、今、NOVA がやろうとしていることは、委託の方の条件を今よりちょっと良くして、委託の方が魅力的に見えるようにして、働いている人が「雇用より、委託の方が良い」と思う方向に誘導しようとして一生懸命やっています。これには理由があります。我々自身が詳しく計算したわけではないのですが、雇用と委託の経費を比較すると、雇用の方が使用者側の負担が 3 割近く増えるのではないかとされています。この 3 割を減らすために、少し委託の条件を良くして、そっちに行くように仕向けようとしているのです。

そういう意味では、冒頭に報告したように、かつて労働者の誰もが無権利だった時代に、それを訴えて組織していった頃とは時代が違い、内容が違って、労働者の皆さんに本当はどっちが得でしょうかと問いかけて、組織していかなければなりません。GABA は相変わらず業務委託契約を続けていますから、NOVA の裁判で勝利し一定の成果があっても、お金で釣って労働者を無権利のまま働かせる状態を無くしていくことは、今でも大きな課題であり続けていると僕らは自覚しています。そういう取り組みを続けていかなければいけないと思っています。以上です。 (\*以上、報告時間約 59 分)

## 司会

村角さん、浅利さん、直接、問題に関わっていないと分からない細かなことまで含んだ報告をありがとうございました。先ほど、報告の途中で休憩を取りましたので、このまま質疑応答、意見交換に入っていきたいと思いますが、よろしいでしょうか。参加者が少ないですが、ご質問等ありましたら、よろしくお願いします。

## II 質疑応答など

### 発言者

最初に 1 つ。NOVA などの英会話学校で日本人講師はいるのですか。数は少ないでしょうが、外国人講師と比べて何か違いがありますか。



### 浅利さん

日本人講師は、数的には圧倒的に少数です。国内か国外で外国人講師をリクルートして雇う、というのが基本的なやり方です。

### 発言者

そうですね。私が昔、接していた外国人の場合、すぐに本国に帰るから年金や医療なども金だけ取られて困るので入りたくないとか、あるいはいつ帰るかわからないので入らないという人もいたように思うのですが、その辺は、今変わってきているのですか。

### 浅利さん

それは歴史がありまして、日本に働きに来る外国の方がずっと増えた当初、1990 年頃から増えるのですが、日本にパッと来て、何年か働いてパッと帰るといって、こういう人が圧倒的だったのは事実です。したがって、使用者が法律を無視して社会保険などに入れないというだけでなく、働く方もまた、「そんなものに入ったって損だ」というような考え方があったのは事実です。しかし、時が流れるとともに変化があります。1つは、各国との間で、特に厚生年金について社会保障協定が追加的に結ばれているのです。つまり、一定の条件があれば、社会保険料を払っても損しないという国際的な動きがあります。もう1つは、日本で定住してしまう人が増えている、日本で働く期間がだんだん長くなって来ているという客観的な事実があります。さらに、これは微力ですが、私どもを含めて、たとえば、外国人であっても日本にいるときに労働者としての権利への自覚が昔に比べれば、一定進んでいます。こうした要因が変化としてあると思います。

### 村角さん

補足しますと、年金については、昭和 60 年以降に脱退一時金という制度が出来て、それで掛け捨てが、ちょっと和らいだということが 1 つですね。さきほど言われた社会保障協定があることによって、日本における年金の支給要件は 25 年でしたが、今は支給要件が 10 年なのでさらに支給を受けやすくなる、ということで加入しやすくなると思います。

昔は、外国人の方はすぐに帰るから社会保険に入らないことを了解したということが、裁判で割と出てくるのです。例えば、過去 10 年くらい社会保険に入らず、損害賠償請求をしたようなケースの場合で、「いや、加入しないことについて本人が了解した」というような、だから不法行為はないというような主張です。そもそもそういう同意があったのかという問題と、そもそも同意が出来るのかという問題があります。これは、過去に、奈良の事件だと思いますが、豊國工業事件では、同意があっても駄目だという判断がなされていて、同意の立証がそもそも難しいので、会社側の同意があったという主張にも、なかなか裁判所はそうだとということにならないのです。また、同意があったということは過去の問題なので、その当時どういうやり取りがあったのか、会社側が立証できないこともあると思います。

### 司会

どうもありがとうございました。

### 発言者

今日は本当にありがとうございました。非常に勉強させていただいています。さきほどのお話で、長い取り組みの中でこの裁判をされたことが分かったのですが、誰が原告になるのか、働き続けている人は原告になるのは止めておこうなど、いろいろなことがあってこういう原告の形になったのかなと思いますので、差し支えない範囲で原告の皆さんが選定された理由があるのかなのか、教えていただければと思います。

### 浅利さん

「裁判をやる」と言って、いっぱい手を挙げた人の中から選んだものではありません。いい悪いは別にして、それぞれの人なりに決意もあれば、心配もあればという中で、意を決して、手を挙げた人たちが原告になったということです。それが実際でした。

#### **村角さん**

それに、裁判が長くなったので、帰国した原告の皆さんと連絡を取るのが難しくなったということがあります。特にアメリカ・カナダの人はですね。

#### **発言者**

最近は、コロナ禍で行っていませんが、私も名古屋地裁にしょっちゅう出かけます。裁判を支援した人たちには、名古屋のゼネラルユニオンの人たちもいるのではないかな、支援体制はどうなっていましたか。

#### **浅利さん**

ゼネラルユニオンの組合員は名古屋にもいます。それと、私どもの本部は大阪にありますから、大阪での労働組合でのお付き合い等々がございますので、例えば、裁判への資金援助面も含めて、出発に当たっては支援をいただいたこともあります。

#### **村角さん**

名古屋の公開の法廷で基本的にはやり続けたのですが、名古屋のゼネラルユニオンの方には傍聴していただきました。ゼネラルユニオンの組合員の皆さんは、大阪でやっても、結構来てくれます。

#### **発言者**

日本では、休憩時間や労働時間の計算の仕方が世故いというか、今日の報告でも 10 分中、前後 2 分がどうこうという、ちょっとびっくりですね。

#### **浅利さん**

それは NOVA だけではありませんね。例えば、社会保険の週 30 時間の話で、ALT (Assistant Language Teacher : 外国語指導助手) といって学校に英語のアシスタントを派遣することが全国で行われているのですが、これを調べてみると、週 29.5 時間という契約、つまり、週 30 時間に 30 分少ない契約を結んで、ALT の人たちに社会保険の資格を与えないということが、今も罷り通っています。これは深刻な問題で、ALT は公立学校で勤務していますから、契約金で支払われるお金は税金です。つまり、それぞれの都道府県や市区町村の教育委員会の少なくない部分が労働者の権利問題に無関心で、安ければよいと、これだけでやるものですから、当然、社会保険の負担をしなくて済む、会社は安くて済むわけですね。そういうギリギリのところでの脱法ビジネスが、まだ罷り通っているということが実際なのです。

#### **発言者**

愛知の公立学校では、教員が部活をいくらやっても、労働時間と認められず、すごい長時間労働で、これもほとんど不払いですが、ALT の派遣でもそうなのですね。相当労働時間にはルーズというか、日本の場合、春闘、春闘で来たものですから、労働時間短縮闘争は相当遅れてしまい、とくに過労死がそうですけれども、その弊害が至る所に出ています。お話を聞いて、全部共通していて、労働者の権利が守られていない、あちこちで侵害されているのではないかと、つくづく思います。どうもありがとうございました。外国の方、実習生・研修生もそうですが、無茶苦茶にやらされて、人権を無視されて扱われたりしているので、我々としては、たまらないのですけれども、本当にみんな手を結んで協力してやっに行かないといけないとつくづく思います。ところで、NOVA という会社は、経営がおかしくなっていったん潰れたのではないですか。

### 浅利さん

今のNOVAは新生NOVAです。駅前留学で有名になったのは、先代のNOVAで、経営者が逃亡して、潰れたのです。

### 村角さん

別の会社が商号を変更して、今のNOVAに変えたのです。消費者金融でもそういうことがありました。商号は一緒だけど、中身は違います。

### 発言者

そうですね。他のところでもそうですが、実際は労働者なのに、労働者ではないということ、扱い方をぞんざいにされたり、いろいろなことがやられたりして、こういう業務委託で、経営者が悪徳なことをやっているのは、たまらないですね。

### 村角さん

トラック運転者（労働者）なんかもよく聞きますね。会社が最初に車（トラック）を買って、その代金を毎月労働者に負担させて、支払いが終わったら労働者に車をあげるというやり方で、結局労働者が車を持ち込むみたいな形です。

### 発言者

提訴の前に、いろいろな行政機関に申告とか申出とか相談とかに行っただけでも、全く話にならなかったということでした。こういう業務委託や個人事業主という形が結構多くの使用者側に使いやすくなっている背景として、裁判をしないと労働者性が認められないというようにハードルの高いことがあると思います。だから、行政段階でももう少し機能していると違うのではないかということで、差し支えない範囲で結構ですが、行政機関に行ったら門前払いなのか、話は聞くけど指導権限がこの分野に関してはないというのか、その辺りの対応を教えてください。

### 浅利さん

それには、実感を込めてお話ししたいことがありますね。申し上げたいのは、個々の行政機関の問題ではなくて、例えば、労働法です。私どもは専門家ではないので、外国の条文との比較をしたことはないのですが、外国から来た人に聞くと、日本の法律（労働法）の条文は素晴らしい、悪くないという意見が圧倒的に多いです。完璧という意味ではないですよ。ところが、問題は、法律には書いてあるのですが、実効力がないのです、つまり強制力がないのですね。使用者に「この法律を守らなかったらまずいことになる、守らなければいけない」と思わせて法律守らせる力が弱いのです。そこでどうなるのかというと、「裁判に行ってください」となることがあります。

労働法を所管する行政機関の執行力が貧弱で、執行力を持っているのは労働基準監督署です。監督署は逮捕もできますから、警察と同じような力を持っているのですが、労働基準監督署の実際を見てみると、労働法を執行力で守らせるという体制から言えば、実に人数も少なく、予算も少なく貧弱です。1人1人の監督官は多くの事件を抱えています。そういう実際がありますし、最終的に罰するためには、送検して検察が裁判にかけるかどうか判断するわけですが、ここでも労働法が軽んじられている、つまり、労働法を犯しても本当に罰せられるという風になかなかならないという、そういう法体系や仕組みが今の日本にあるということを私どもは実感しています。だから、裁判所へ行って時間とお金と労力を使うより、力をつけた方が早いというのが実感です。いざとなったら、ストライキを打って、使用者が困るような、労働組合がそんな力をつける方がずっと効果的で早いと思います。

### 発言者

全くその通りだと思います。何 10 年も前から社会政策学会などでも、日本の法律は罰則規定がなく、努力義務だけなので、こういうものを私の国（外国）では法律とは呼んでいませんなどという発言がありました。日本の場合、いろいろな法律を作りましたが、平気で守らない人がいっぱいいるし、ILO（国際労働機関）の労働時間に関する条約のほとんど批准していません。今、聞いていると末端までそんな感じになっているのですね。

**浅利さん**

私どもは当事者ですから、嘆いて終わるわけにはいかないのです。法律や仕組みを変えていくのは主に政治の仕事ですから、私どもはそんな中でも少しでも法律を使って、今あるいろいろな仕組みを上手に使う、1つ1つ、1歩1歩、具体的に進むしかありません。現に僕らは 30 年間そうやって来たのです。それで何もやれなかったかということそんなことはなくて、そこそこ、やって来て、むしろ昔より大きくなっています。

**村角さん**

労働局の話をしますと、外国人の英語の先生には有期雇用の方も結構います。2015 年でしたか、法改正で無期転換のルールができました。この間、5 年で雇止めということがいくつかありましたが、このルールに関して労働局は重く見て、学校に対して指導を出すことが割とあったと記憶しています。

**浅利さん**

労働局の指導・是正措置はさっきと同じで強制力がありません。しかし、我々の経験では、学校は文部省の認可が必要で、国からお金が出ているので、法律をちゃんと守らなければいけない、本当は、他でもみんなそうなのですが、特に学校はそういう事情から敏感なのです。したがって、公的機関から「あなたのところ、これ法的に問題ありますよ」と言われると、「そんなことは知るか」ときっぱりとはねつける学校はほとんどないですね。そういうことで、強制力を持たない行政機関でも、効果を発揮することは珍しくないのです。

**司会**

他にいかがですか。

**発言者**

判決の中身というか、請求の中身に関わって、先ほど、故意過失の話を村角先生の方からしていただいたと思うのですが、不法行為か、債務不履行か、最終的に裁判所は、社会保険に加入しなかったことを不法行為として認めているという理解でよろしいのでしょうか。

**村角さん**

はい。

**発言者**

その場合、実際に社会保険に入っていればこれだけ増えたとか、社会保険に入っていれば使用者がこれだけ負担したなどということ参考にはするが、包括的に慰謝料という形で請求を認めたものと判決を読んでよろしいですね。

**村角さん**

はい。

**発言者**

実は私が担当している係属中の労災事案では、工場で心疾患を発症して倒れられて、お亡くなりになってしまったのですが、労災認定を遺族が申請したら、労基署が個人事業主になっているからと、労働者性なし、過重労働なしということでした。労働者性なしのと

ころは 1 審でかなり問題になり、裁判所としては、労働者性をきちんと認めるということになりました。それを前提に会社に申し入れをしています。過重労働のところは高裁で決着をつけるつもりでいるのですが、なかなか認められていないものですから、何が労働者としての損害なのかという辺りで、今日、この損害のところも興味深く、拝見しました。実際に損害を計算しようとする、困られませんでしたか。

**村角さん**

昔、年金の計算もしたことがあります。将来もらえる年金の計算をしなければならぬので、かなり厳しい計算をしたことがあります。

**発言者**

やっぱりそうですよね。ありがとうございます。

**発言者**

NOVA としては故意過失を争う話になると、実際、雇用の先生もいて、委託の先生もいるという中で、何で委託の先生を設けたのかと、先ほど、意思決定の話で、委託の先生の方が 3 割安いという話がありましたけれども、その辺りを出していかないと、反証にはならない、却って、労働者性を評価するというか、労働者じゃない雇われ方の形態を選択したあくどさみたいなことが出てきちゃうので、反論しなかったのかなと思いました。雇用の先生と委託の先生と両方いる中で、わざわざ委託を設けているというところで、裁判所も、故意有り、いいじゃないかと、そんなざっくりとした判断をしているのかなと、そう読ませていただきました。先ほど話されたように、同じ仕事をしているのに、敢えて雇用ではないやり方をしているところが、すごくポイントで、やはり労働者性がストレートに問題になる事案じゃなかったのかなと思いました。

**浅利さん**

そのことに関連して、委託の場合の経営側の売り文句は、「自由に、あなたの働きたいときに働く」、こういう話です。これは最近も聞く話で、ウーバーイーツでも、「多様な働き方、あなたの働きたいときに働く」ということですね。でも、我々の知る限り、全部とは言いませんが、実際に自分のやりたいときにはいつでも仕事を保障してくれて、自分が働きたくないときには、「しなくていいよ」という、そんなところがあるか、と思います。ちょっと聞くと耳障りはいいけれども、我々の知る限り、そんな自由はないですよ。本当にそんな自由の有るところなど、我々を見たことはありません。それが実態だと思います。何よりも、一事業者として扱われるので、労働者としての権利を全く失うということです。

**村角さん**

そう言えば、ウーバーイーツの配達の人に労災の特別加入という話が出ていましたが、今、どうなっているかご存じの方いらっしゃいますか。

**浅利さん**

認められるのでしょうか。正式にはまだですが、政府の方針は決まっているでしょう。

**司会**

労働政策審議会にかけて、了承されたかどうか確認していませんけれども、了承される方向で動いていると思います（\*後日、厚生労働省のサイトで確認したところ、6 月 18 日の労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会は、料理を宅配する「ウーバーイーツ」などの自転車配達員とフリーの IT エンジニアについて、労災保険が利用できる特別加入制度の対象とすることを了承し、厚労省による省令改正を経て、9 月にも保険料の自己負担で加入できるようになるとのことでした）。

他にいかがですか。なければ、私の方から、細かい点で恐縮ですが、報告要旨の「第3事案の概要」のところに、「提訴の時点で、英会話講師6名の契約期間が既に終了していたため」とありますが、NOVAの場合の委託契約期間というのはどのくらいでしたか。

**村角さん**

1年で、それを更新していくわけです。

**司会**

「契約期間が既に終了していた」ということは、更新しようと思えば更新できるのだけでも、6名の講師の方は自ら更新の願いを出さなかったと、こういうことですか。

**村角さん**

そういうことです。ドレスコードも結構厳しくて、髭はだめ、タトゥーはもちろん駄目です。他の英会話学校では、そのようなことはないところがほとんどですので、長期間は働きにくいということだと理解しています。

**浅利さん**

一般的に言って、NOVAは定着率が低い会社です。

**司会**

わかりました。もう1点、他にも英会話学校はいくつかあると思うのですが、浅利さんの話では、GABAが大手で最初に委託契約を始めたということでした。NOVAとGABAの違いですが、GABAの講師は全員委託契約ですか。

**浅利さん**

そうです。

**司会**

では、NOVAの場合は全員委託ではなくて、2つの形態を設けている、その辺の事情はどこから来ているのでしょうか。

**浅利さん**

採用時に両方が提示されています。

**司会**

両方提示することのメリットが経営にとってあるのかということがちょっと分かりにくいですね。経営の観点からは、委託の方が安ければ、最初から委託だけにした方がよいという気もするのですが、それをわざわざ2つの形態を選択させているのは、なぜかなと思います。NOVA以外では、選択制が多いのか、それともどちらかに決めているのか、その辺の事情は組合として把握されていますか。

**浅利さん**

GABAは全部業務委託ですが、もう今は、大手では業務委託は流行りません。

**司会**

なぜですか。

**浅利さん**

やっぱり、見る人が見ると業務委託はイメージも良くないのですよ。ただ、世間であまり名前の知られていない中小の英会話学校は本当にたくさんありますから、そこでは委託があります。契約書すらないところもありますからね。

**司会**

ありがとうございました。もう1つ、細かい点です。提訴の時に請求したのは、1点目が年休で、2点目・3点目が健康保険ですが、年金について請求しなかったのは、どういう事情でしょうか。

**村角さん**

年金の関係について、基本的に裁判所は受給権を得た時に初めて具体的に発生するという考え方です。年金の裁判をするときには、だいたい65歳を待つこととなります。だから、受給権が発生していない段階では、慰謝料などの可能性はゼロではないと思いますが、ちょっと難しいかなということです。

**司会**

なるほど、他にいかがですか。

**発言者**

大学の非常勤講師やNOVAなどの講師、公立高校の英語講師などがいますが、その辺の賃金水準、時給で換算した水準について、分かっていたら、教えていただきたい。

**司会**

ゼネラルユニオンさんが組織されている学校での講師の時給、時間当たりの賃金水準のことですか。

**発言者**

運動を進める場合に、自分の組合のことだけを知ればよいということではないので、同じ講師という職種、例えば、同じ英語を教えている場合でも、高校、中学、大学、NOVAなどで、時給が多分違うと思うのです。その辺のことは把握されていますか。

**浅利さん**

私どもの組合員については、毎年、毎年、要求を出しますから把握していますけれども、全国的な統計、政府の統計などがなくはないか調べたことはありますが、見つかったことがないですね。

**発言者**

では、要求はどのような内容で提出するのですか。

**浅利さん**

大学の場合非常勤講師が圧倒的ですから、個々の使用者に、今担当しているコマ数を切り下げるというのが要求の一番基本です。コマ数の維持、これが基本です。もちろん、それぞれの大学の事情によって、その辺は変わります。コマ数を増やせとなるころもあれば、コマ数は一緒だが、単価を増やせとなるころもあれば、それは大学の事情と組合の力との全体の中で、それぞれの組合の中で相談して決めます。

**発言者**

NOVAの場合も、コマ数や単価を上げろということですか。

**浅利さん**

NOVAの場合は30分くらい説明しても分からないくらい、賃金体系が複雑怪奇です。

**村角さん**

契約形態もものすごく多いです。

**発言者**

そうですか、個人個人で違ったりする、酷いな。どうもありがとうございます。

**村角さん**

大学の非常勤講師などはコマ給ですね。

**発言者**

それは、大学にいて交渉したこともあるので、分かるのですが、NOVAなどはどうなっているのでしょうか。

**村角さん**

正社員で 20 万円くらいですかね。週 40 時間で。

**司会**

税込みで 20 万円ですか。

**村角さん**

手取りで。

**浅利さん**

手取りです。

**司会**

税込みにしても、良くて 30 万円行くか行かないかですね。

**浅利さん**

これは余談ですが、最低賃金があるでしょ。しばらく前までは、自分には関係ないことだと思っていた組合員が多いのですよ。ところが、よくよく計算してみると、自分は最低賃金と無関係ではないということが、だんだん分かってきて、全体としては最低賃金の問題に取り組みざるを得ないことになってきています。

去年、こういう事があったのです。あるところで、労働者の権利に関するセミナーを行いました。そうしたら、同じ学校で働いている正規の先生と非常勤で働いている ALT の方が同じ会場で一緒になったのです。それで、その場で初めて、正規の先生が ALT の給料を知って、そんなに安いのと驚愕したということです。つまり、ALT は、外から見るとそれなりの給料を取っているように見えるらしく、持っていたイメージと実際があまりに違うので愕然とした、という話があります。

**司会**

ALT は基本的に派遣ですね。

**浅利さん**

いや、両方あります。派遣と地方自治体が直接任用する場合があります。公務員ですから任用ですね。

**司会**

そうすると、多分、派遣の方が安いのではないですか。

**浅利さん**

一般的にはそうですが、ただ同一労働同一賃金の流れで、これは派遣労働者にも適用になっていますから、実態がどうなっているのかを調べて、同じ仕事をやっていたら同じ賃金を払えということですから、この辺の取り組みも我々はこれから強めることになると思います。

**司会**

なるほど、他にいかがですか。

**発言者**

裁判をされる場合、多分、原告の方とのコミュニケーションは英語だったと思うのです。先ほどのお話では、英語のできる弁護士も参加されていたということでしたが、どうしても言語的な部分が非常に悩ましいなと思うことが多くて、しかも、もう少し話者の少ない言語だったりすると、すごく困るなあということがあります。組合として、いつも組合員さんとの意思疎通はどのようにされているのか、よろしければ教えていただきたい、弁護団の方でも何かあったら教えていただければと思います。

**浅利さん**

ゼネラルユニオンの場合、結論から言うと、すごくうまくいっているわけではありませ



ん。今のところ、組合内の第 1 公用語は英語です。例えば、大会とか執行委員会などの機関会議は英語です。だから、英語の分からない人が溶け込んで参加するのはとても難しいです。では、この組合は英語が公用語だから、英語の分かる人しか組合活動に参加できませんということにしてしまうと、絶対まずいので、その辺は、いろいろ工夫をしています。たとえば、本部の事務所では、月、水、金の週 3 日は日本語で、火曜日と木曜日は英語の日です。このように、週 3 回はできるだけ日本語を話すことにしています。あるいは、労働組合の用語に詳しくて、日本語を教えることもできる外国人の組合員がいますから、その人に先生として、組合の日本語を勉強したい役員を、週 1 回ズーム (Zoom) レッスンで日本語の勉強をやってもらう、ということをやっています。全体としては模索中です。

**村角さん**

組合員の中で英語以外の言語を話せる方はいますか。

**浅利さん**

いますよ。

**村角さん**

例えば、どういう言語ですか。

**浅利さん**

例えば、スタッフの 1 人にフランス人の女性がいます。その人は、仕事で英語を教えていて、母国語はフランス語で、いま日本の大阪にいますから 3 カ国語、英語とフランス語と大阪弁・日本語をしゃべります。

**村角さん**

スペイン語の方もいるのですね。

**浅利さん**

そうですね。しかし、相談などでスムーズに対応できるには、いまのところゼネラルユニオンとしては英語だけです。

**司会**

他にいかがですか。労働者性の問題を考えるときに、日本の労働基準法や労働組合法の労働者概念だと、ウーバーイーツの配達員のような、これからも広がるのではないかと思われる個人請負や委託で働く人になかなかうまく対応しにくいのではないかと思います。もう少し労働者概念を拡張すると言いますか、広げて考える、そういう議論についてはいかがでしょうか。弁護士としていろいろな事例に当たる中で、どういう風に労働者概念を広げるべきか、その辺についてのご意見はいかがでしょうか。

**村角さん**

私も広げた方がいいと思いますが、日本の法律を変えないと広がらないですね。厚労省も海外と比較したりしていますが、私も何か考えを持っているわけではないので、例えば、日本の法律では、ウーバーイーツの配達員の方を労働者というのはなかなか難しいのかなと思います。労働者概念として別の類型をつくるとか、何かそういう形にならないとウーバーイーツの方は、労働法では保護されないのかなと、労災保険の特別加入も基本的には労働者ではないということなので、そうですね。

**発言者**

私は基本的に、出来るだけ経済的な従属性のところをメインに広げたらいいのではないかという風に思っています。その辺りはまだ十分に検討が出来ているわけではありませんが、広げた方がいいとは思っています。広げることで行政機関がもう少し判断できるようになってほしいなと思います。実態に立ち入って調査して、認定が出来るというところま

で行政機関が対応できると、労働者の救済範囲が広がるのではないかと考えています。

**発言者**

1点だけ。大学で本務を持っていて、他大学で非常勤講師をやってくれないかということで、頼まれてやることがあります。もともと、普通の賃金をもらっていて、+ $\alpha$ が非常勤講師、そういうことが昔は非常に多かったわけですね。私も非常勤講師をしていましたが、たとえば、1月1万円くらいのべらぼうに安い賃金でした。もちろんそんな賃金で食えるはずもなく、本務校でもらえるから何とかやって行けるのですが、こうした状況はいろいろな意味で響いて、非常勤講師の給与は安くてよいということは根が深い気がしますね。日本の非常勤講師の給与がべらぼうに安いので、週何コマかやっても食べていけない、最近そういう人が増えているので、相当深刻な気がしています。特にこれが最低賃金と絡んで来ているようですから、調べてもらいたいです。

**司会**

他にいかがですか。なければ、予定よりかなり早いですが、研究会を終了してもよろしいでしょうか。それでは、浅利さん、村角さん、報告と質疑・意見交換、ありがとうございました。

**浅利さん**

ありがとうございました。

**村角さん**

ありがとうございました。

(\*以上、質疑応答等の時間約 65 分)

**報告要旨・資料 1～3 (19 頁～81 頁に掲載)**

【2021年7月10日愛知労働問題研究会】

## 「英会話講師の労働者性について（NOVA事件報告）」

報告者 弁護士 村角明彦  
ゼネラルユニオン委員長  
浅利俊明

### 第1 問題の背景（浅利俊明）

### 第2 提訴（2016年9月20日）（村角明彦）

- 1 管轄（合意管轄）の問題
- 2 打ち合わせの問題
- 3 訴訟物の問題（後述）
- 4 労働者性について
  - ・労働基準法研究会報告（昭和60年12月19日）（資料1）
  - ・労働者性検討専門部会報告（平成8年3月）
  - ・労使関係法研究会報告（平成23年7月）
  - ・労働委員会命令
  - ・「労働者概念の再構成」川口美貴著
  - ・「労働者の基本概念」橋本陽子著

### 第3 事案の概要

NOVAの英会話講師6名について、業務委託契約とされていたのは形式上にすぎず、実質的には労働契約であるとして、労働者性（労基法等）を争った事案です。英会話学校として有名なNOVA（駅前留学）では、例えば、2015年にNOVAの英会話講師となった約220名中約190名（9割近く）が業務委託契約とされていました。この事案の特徴は、労働契約の講師であっても、業務委託契約の講師であっても、仕事の内容や規律がほぼ同じであったことです。

2016年9月20日の提訴時点で、英会話講師6名の契約期間が既に終了していたため、NOVAに請求したのは、以下の内容でした。

- ①労働者であれば年次有給休暇の申請ができたのにNOVAは業務委託契約として取り扱うことで違法にその行使を妨げたことに対する慰謝料請求
- ②労働者であれば健康保険に加入させなければならなかったのに、加入しなかったことに対する慰謝料請求

③健康保険に加入しなかったため、健康保険料より高い国民健康保険料を支払わなければならなかったことに対する損害賠償請求

#### 第4 第一審判決（名古屋地判令和元年9月24日、資料2）のポイント

##### 1 はじめに

判決では、英会話講師6名全員に労働者性が認められ、①については全員（契約期間に応じて10万円～20万円）、②については週所定労働時間が短い1名を除く5名について認められました（3～15万円）。③の事情がある講師らは、②の判断で考慮されました。

判決のポイントは以下のとおりです。

##### 2 労基法上の労働者性について

以下の事情等から、労基法上の労働者に当たると判断されました。

- ・雇用講師と同じように、レッスンの進め方が具体的に指示されていたこと、レッスン場所やスケジュールの変更があること、他校のヘルプとして契約外のレッスンに従事することがあること等の業務遂行上の指揮監督
- ・個別のレッスンについて諾否の自由はないこと
- ・勤務場所・時間の拘束が認められること（レッスンに空きがあれば販促業務や清掃業務等を行わなければならなかったこと）
- ・報酬が一定時間労務を提供したことに対する対価とみることができること
- ・時間的な余裕がないことから、兼業が事実上困難であり、専属性は高いこと

##### 3 健康保険法上の被保険者

当時の健康保険の加入条件として、内かんのいわゆる「おおよそ4分の3ルール」がありました。常勤の講師の週所定労働時間は40時間、5名の講師については週29時間20分（1レッスン44分の週40レッスン、1レッスンの4分は事務処理時間）でした。1レッスンの事務処理時間が1分多くかかれば（45分）、週30時間になること等もふまえて、健康保険法上の被保険者であることが認められました。

第一審判決は、提訴から約3年経ってからのなされましたが、これには以下の理由がありました。尋問を終え一旦弁論は終結しましたが、裁判官の意向により、弁論が再開され、双方に求釈明事項の検討を求めました。求釈明事項には、年次有給休暇に関する8割以上出勤要件や損害論についての補充も含まれていました。当初裁判官は請求棄却の判決を書こうとしていたところ、検討を進めるにつれ、どうも原告らの請求が認められそうという判断に至り、弁論を再開したのではないかと思います。

#### 第5 控訴審判決（名古屋高判令和2年10月23日、資料3）について

NOVAは第一審で担当した弁護士（名古屋の事務所所属）を変え、新たな弁護士（東京の事務所所属）で控訴審に臨みました。控訴審におけるNOVAの主張は、第一審とさほど変わらず、その後、口頭弁論期日が終結しました。

控訴審では、和解についての話合いがありましたが、双方労基法上の労働者性について譲歩する余地がありませんでしたので、和解に至らず判決に至りました。

判決ではNOVAの控訴が棄却されました。第一審判決の内容と大きく変わった判断はありませんでしたが、労基法上の労働者性に関しては、第一審よりも、指揮監督関係について、労働契約の講師と同等の指示があるという点が強調されていました。

その後、NOVAの代理人から連絡があり、上告はしないということで、判決は確定しました。

#### 第6 判決確定を受けて（浅利俊明）

【参考資料】労働判例1237号18頁

以上

## 労働基準法研究会報告

(労働基準法の「労働者」の判断基準について)

昭和60年12月19日

# 労働基準法の「労働者」の判断基準について

## 第1 労働基準法の「労働者」の判断

1 労働基準法第9条は、その適用対象である「労働者」を「……使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定している。これによれば、「労働者」であるか否か、すなわち「労働者性」の有無は「使用される＝指揮監督下の労働」という労務提供の形態及び「賃金支払」という報酬の労務に対する対償性、すなわち報酬が提供された労務に対するものであるかどうかということによって判断されることとなる。この二つの基準を総称して、「使用従属性」と呼ぶこととする。

2 しかしながら、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、具体的事例では、「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」の判断をすることが困難な場合がある。

このような限界的事例については、「使用従属性」の有無、すなわち「指揮監督下の労働」であるか、「報酬が賃金として支払われている」かどうかを判断するに当たり、「専属度」、「収入額」等の諸要素をも考慮して、総合判断することによって「労働者性」の有無を判断せざるを得ないものとする。

3 なお、「労働者性」の有無を法律、制度等の目的、趣旨と関連させて、ケース・バイ・ケースで「労働者」であるか否かを判断する方法も考え得るが、少なくとも、労働基準関係法制については、使用従属の関係にある労働者の保護を共通の目的とするものであり、また、全国画一的な監督行政を運営していく上で、「労働者」となったり、ならなかったりすることは適当でなく、共通の判断によるべきものであろう。

## 第2 「労働者性」の判断基準

以上のように「労働者性」の判断に当たっては、雇用契約、請負契約といった形式的な契約形式のいかんにかかわらず、実質的な使用従属性を、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素をも勘案して総合的に判断する必要がある場合があるので、その具体的判断基準を明確にしなければならない。

この点については、現在の複雑な労働関係の実態のなかでは、普遍的な判断基準を明示することは、必ずしも容易ではないが、多数の学説、裁判例等が種々具体的判断基準を示しており、次のように考えるべきであろう。

### 1 「使用従属性」に関する判断基準

#### (1) 「指揮監督下の労働」に関する判断基準

労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち他人に従属して労務を提供しているかどうかに関する判断基準としては、種々の分類があり得るが、次のように整理することができよう。

#### イ 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

「使用者」の具体的な仕事の依頼、業務従事の指示等に対して諾否の自由を有していれば、他人に

従属して労務を提供するとは言えず、対等な当事者間の関係となり、指揮監督関係を否定する重要な要素となる。

これに対して、具体的な仕事の依頼、業務従事の指示等に対して拒否する自由を有しない場合は、一応、指揮監督関係を推認させる重要な要素となる。なお、当事者間の契約によっては、一定の包括的な仕事の依頼を受諾した以上、当該包括的な仕事の一部である個々具体的な仕事の依頼については拒否する自由が当然制限される場合があり、また、専属下請のように事実上、仕事の依頼を拒否することができないという場合もあり、このような場合には、直ちに指揮監督関係を肯定することはできず、その事実関係だけでなく、契約内容等も勘案する必要がある。

#### ロ 業務遂行上の指揮監督の有無

##### (イ) 業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

業務の内容及び遂行方法について「使用者」の具体的な指揮命令を受けていることは、指揮監督関係の基本的かつ重要な要素である。しかしながら、この点も指揮命令の程度が問題であり、通常注文者が行う程度の指示等に止まる場合には、指揮監督を受けているとは言えない。なお、管弦楽団員、バンドマンの場合のように、業務の性質上放送局等「使用者」の具体的な指揮命令になじまない業務については、それらの者が放送事業等当該事業の遂行上不可欠なものとして事業組織に組み入れられている点をもって、「使用者」の一般的な指揮監督を受けていると判断する裁判例があり、参考にすべきであろう。

##### (ロ) その他

そのほか、「使用者」の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することがある場合には、「使用者」の一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となる。

#### ハ 拘束性の有無

勤務場所及び勤務時間が指定され、管理されていることは、一般的には、指揮監督関係の基本的な要素である。しかしながら、業務の性質上（例えば、演奏）、安全を確保する必要上（例えば、建設）等から必然的に勤務場所及び勤務時間が指定される場合があり、当該指定が業務の性質等によるものか、業務の遂行を指揮命令する必要によるものかを見極める必要がある。

#### ニ 代替性の有無 — 指揮監督関係の判断を補強する要素 —

本人に代わって他の者が労務を提供することが認められているか否か、また、本人が自らの判断によって補助者を使うことが認められているか否か等労務提供に代替性が認められているか否かは、指揮監督関係そのものに関する基本的な判断基準ではないが、労務提供の代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素のひとつとなる。



## (2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

労働基準法第11条は、「賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」と規定している。すなわち、使用者が労働者に対して支払うものであって、労働の対償であれば、名称の如何を問わず「賃金」である。この場合の「労働の対償」とは、結局において「労働者が使用者の指揮監督の下で行う労働に対して支払うもの」と言うべきものであるから、報酬が「賃金」であるか否かによって逆に「使用従属性」を判断することはできない。

しかしながら、報酬が時間給を基礎として計算される等労働の結果による較差が少ない、欠勤した場合には応分の報酬が控除され、いわゆる残業をした場合には通常の報酬とは別の手当が支給される等報酬の性格が使用者の指揮監督の下に一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には、「使用従属性」を補強することとなる。

## 2 「労働者性」の判断を補強する要素

前述のとおり、「労働者性」が問題となる限界的事例については、「使用従属性」の判断が困難な場合があり、その場合には、以下の要素をも勘案して、総合判断する必要がある。

### (1) 事業者性の有無

労働者は機械、器具、原材料等の生産手段を有しないのが通例であるが、最近におけるいわゆる備車運転手のように、相当高価なトラック等を所有して労務を提供する例がある。このような事例については、前記1の基準のみをもって「労働者性」を判断することが適当でなく、その者の「事業者性」の有無を併せて、総合判断することが適当な場合もある。

#### イ 機械、器具の負担関係

本人が所有する機械、器具が安価な場合には問題はないが、著しく高価な場合には自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う「事業者」としての性格が強くなり、「労働者性」を弱める要素となるものと考えられる。

#### ロ 報酬の額

報酬の額が当該企業において同様の業務に従事している正規従業員に比して著しく高額である場合には、上記イと関連するが、一般的には、当該報酬は、労務提供に対する賃金ではなく、自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う「事業者」に対する代金の支払と認められ、その結果、「労働者性」を弱める要素となるものと考えられる。

#### ハ その他

以上のほか、裁判例においては、業務遂行上の損害に対する責任を負う、独自の商号使用が認められている等の点を「事業者」としての性格を補強する要素としているものがある。

## (2) 専属性の程度

特定の企業に対する専属性の有無は、直接に「使用従属性」の有無を左右するものではなく、特に専属性がないことをもって労働者性を弱めることとはならないが、「労働者性」の有無に関する判断を補強する要素のひとつと考えられる。

イ 他社の業務に従事することが制度上制約され、また、時間的余裕がなく事実上困難である場合には、専属性の程度が高く、いわゆる経済的に当該企業に従属していると考えられ、「労働者性」を補強する要素のひとつと考えて差し支えないであろう。なお、専属下請のような場合については、上記1(1)イと同様留意する必要がある。

ロ 報酬に固定給部分がある、業務の配分等により事実上固定給となっている、その額も生計を維持しうる程度のものである等報酬に生活保障的な要素が強いと認められる場合には、上記イと同様、「労働者性」を補強するものと考えて差し支えないであろう。

## (3) その他

以上のほか、裁判例においては、①採用、委託等の際の選考過程が正規従業員の採用の場合とほとんど同様であること、②報酬について給与所得としての源泉徴収を行っていること、③労働保険の適用対象としていること、④服務規律を適用していること、⑤退職金制度、福利厚生を適用していること等「使用者」がその者を自らの労働者と認識していると推認される点を、「労働者性」を肯定する判断の補強事由とするものがある。

## 第3 具体的事案

### 1 備車運転手

いわゆる「備車運転手」とは、自己所有のトラック等により、他人の依頼、命令等に基づいて製品等の運送業務に従事する者であるが、その「労働者性」の判断に当たっては、一般にその所有するトラック等が高価なことから、「使用従属性」の有無の判断とともに、「事業者」としての性格の有無の判断も必要となる。

#### (判断基準)

##### (1) 「使用従属性」に関する判断基準

##### イ 「指揮監督下の労働」に関する判断基準

##### (イ) 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

当該諾否の自由があることは、指揮監督関係の存在を否定する重要な要素となるが、一方、当該諾否の自由がないことは、契約内容等による場合もあり、指揮監督関係の存在を補強するひとつの要素に過ぎないものと考えられる。

(ロ) 業務遂行上の指揮監督の有無

① 業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

運送物品、運送先及び納入時刻の指定は、運送という業務の性格上当然であり、これらが指定されていることは業務遂行上の指揮監督の有無に関係するものではない。

運送経路、出発時刻の管理、運送方法の指示等がなされ、運送業務の遂行が「使用者」の管理下で行われていると認められる場合には、業務遂行上の指揮命令を受けているものと考えられ、指揮監督関係の存在を肯定する重要な要素となる。

② その他

当該「備車運転手」が契約による運送という通常の業務のほか、「使用者」の依頼、命令等により他の業務に従事する場合があることは、当該運送業務及び他の業務全体を通じて指揮監督を受けていることを補強する重要な要素となる。

(ハ) 拘束性の有無

勤務場所及び勤務時間が指定、管理されていないことは、指揮監督関係の存在を否定する重要な要素となるが、一方、これらが指定、管理されていても、それはその業務内容から必然的に必要となる場合もあり、指揮監督関係の存在を肯定するひとつの要素となるに過ぎないものと考えられる。

(ニ) 代替性の有無 — 指揮監督関係の判断を補強する要素 —

他の者が代わって労務提供を行う、補助者を使う等労務提供の代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素となるが、一方、代替性が認められていない場合には、指揮監督関係の存在を補強する要素のひとつとなる。

ロ 報酬の労務対償性の有無の判断基準

報酬が、出来高制ではなく、時間単位、日単位で支払われる場合には、下記(2)、イ、(ロ)のようにその額が高い場合であっても、報酬の労務対償性が強く、「使用従属性」の存在を補強する重要な要素となる。

(2) 「労働者性」の判断を補強する要素

イ 事業者性の有無

(イ) 機械、器具の負担関係

「備車運転手」は高価なトラック等を自ら所有するのであるから、一応、「事業者性」があるものと推認される。

(ロ) 報酬の額

報酬の額が同社の同種の業務に従事する正規従業員に比して著しく高額な場合には、当該報酬は、事業者に対する運送代金の支払と考えられ、「労働者性」を弱める要素となる。ただし、報酬の算定方法によっては、報酬の額が著しく高額なことそのことが「労働者性」を弱める要素とはならない場合もある（上記(イ)、ロ参照）。

ロ 専属性の程度

(イ) 他社の業務に従事することが制約され、又は他社の業務に従事する場合であっても、それが「使用者」の紹介、斡旋等によるものであるということは、専属性の程度を高めるという意味であり、「労働者性」を補強する要素のひとつとなる場合もあるものと考えられる。

(ロ) 報酬に固定給部分がある等生活保障的要素が強いと認められる場合も、上記（イ）と同様、「労働者性」を補強する要素のひとつになるものと考えられる。

ハ その他

報酬について給与所得としての源泉徴収を行っているか否か、労働保険の適用対象としているか否か、服務規律を適用しているか否か等は、「労働者性」の判断に当たって重要な要素となるものではないが、当事者の認識を推認する要素であり、当該判断を補強するものとして考えて差し支えないであろう。

2 在宅勤務者

いわゆる「在宅勤務者」とは、自宅において就業する労働者をいうが、このような就業形態の者は今後増加していくものと考えられることから、自営業者、家内労働者等と区別し、どのような形態の「在宅勤務者」が労働基準法第9条の「労働者」に該当するか、その判断基準を明確にする必要がある。

〔判断基準〕

(1) 「使用従属性」に関する判断基準

イ 「指揮監督下の労働」に関する判断基準

(イ) 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

当該諾否の自由があることは、指揮監督関係を否定する重要な要素となるが、一方、当該諾否の自由がないことは、契約内容等による場合もあり、指揮監督関係の存在を補強するひとつの要素に過ぎないものと考えられる。

(ロ) 業務遂行上の指揮監督の有無

会社が業務の具体的内容及び遂行方法を指示し、業務の進捗状況を本人からの報告等により把握、管理している場合には、業務遂行過程で「使用者」の指揮監督を受けていると考えられ、指揮監督関係を肯定する重要な要素となる。

(ハ) 拘束性の有無

勤務時間が定められ、本人の自主管理及び報告により「使用者」が管理している場合には、指揮監督関係を肯定する重要な要素となる。

(ニ) 代替性の有無 — 指揮監督関係の判断を補強する要素 —

当該業務に従事することについて代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素となる。

ロ 報酬の労務対償性の有無

報酬が、時間給、日給、月給等時間を単位として計算される場合には、「使用従属性」を補強する重要な要素となる。

(2) 「労働者性」の判断を補強する要素

イ 事業者性の有無

(イ) 機械、器具の負担関係

自宅に設置する機械、器具が会社より無償貸与されている場合には、「事業者性」を薄める要素となるものと考えられる。

(ロ) 報酬の額

報酬の額が、同社の同種の業務に従事する正規従業員に比して著しく高額な場合には、「労働者性」を薄める要素となるものと考えられるが、通常そのような例は少ない。

ロ 専属性の程度

(イ) 他社の業務に従事することが制約され、又は事実上困難な場合には、専属性の程度が高く、「労働者性」を補強する要素のひとつとなる。

(ロ) 報酬に固定給部分がある等生活保障的要素が強いと認められる場合も、上記(イ)と同様、「労働者性」を補強する要素のひとつとなる。

ハ その他

報酬について給与所得としての源泉徴収を行っているか否か、労働保険の適用対象としているか否か、採用、委託等の際の選考過程が正規従業員の場合と同様であるか否か等は、当事者の認識を推認する要素に過ぎないものではあるが、上記の各基準によっては「労働者性」の有無が明確とならない場合には、判断基準のひとつとして考えなければならないであろう。

(事例1) 備車運転手A

1 事業等の概要

(1) 事業の内容

建築用コンクリートブロックの製造及び販売

(2) 備車運転手の業務の種類、内容

自己所有のトラック（4トン及び11トン車、1人1車）による製品（コンクリートブロック）の運送

2 当該備車運転手の契約内容及び就業の実態

(1) 契約関係

書面契約はなく、口頭により、製品を県外の得意先に運送することを約したもので、その報酬（運賃）は製品の種類、行先及び箇数により定めている。

(2) 業務従事の諾否の自由

会社は配車表を作成し、配車伝票によって業務を処理しており、一般的にはこれに従って運送していたが、時にこれを拒否するケース（特段の不利益取扱いはない。）もあり、基本的には備車運転手の自由意思が認められている。

(3) 指揮命令

運送業務の方法等に関して具体的な指揮命令はなく、業務遂行に当たって補助者を使用すること等も備車運転手の自由な判断にまかされ、時に上記(2)の配車伝票に納入時刻の指定がされる程度で備車運転手自身に業務遂行についての裁量が広く認められている。

(4) 就業時間の拘束性

通常、備車運転手は午後会社で積荷して自宅に帰り、翌日、自宅から運送先に直行しており、出勤時刻等の定め、日又は週当たりの就業時間等の定めはない。

(5) 報酬の性格

報酬は運賃のみで、運賃には車両維持費、ガソリン代、保険料等の経費と運転業務の報酬が含まれていたと考えられるが、その区分は明確にされていない。

(6) 報酬の額

報酬の額は月額約40万円と、社内運転手の17～18万円に比してかなり高い。

(7) 専属性

契約上他社への就業禁止は定めておらず、現に他の備車運転手2名程度は他社の運送にも従事している。

(8) 社会保険、税金等

社会保険、雇用保険等には加入せず（各人は国民健康保険に加入）、また報酬については給与所得としての源泉徴収が行われず、備車運転手本人が事業所得として申告している。

3 「労働者性」の判断

(1) 「使用従属性」について

①仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由があること、②業務遂行についての裁量が広く認められており、他人から業務遂行上の指揮監督を受けているとは認められないこと、③勤務時間が指定、管理されていないこと、④自らの判断で補助者を使うことが認められており、労務提供の代替性が認められていること、から使用従属性はないものと考えられ、⑤報酬が出来高払いであって、労働対償性が希薄であることは、当該判断を補強する要素である。

(2) 「労働者性」の判断を補強する要素について

①高価なトラックを自ら所有していること、②報酬の額は同社の社内運転手に比してかなり高いこと、③他社への就業が禁止されておらず、専属性が希薄であること、④社会保険の加入、税金の面で同社の労働者として取り扱われていなかったことは「労働者性」を弱める要素である。

(3) 結論

本事例の備車運転手は、労働基準法第9条の「労働者」ではないと考えられる。

(事例2) 備車運転手B

1 事業等の概要

(1) 事業の内容

主として公共土木工事の設計、施工

(2) 備車運転手の業務の種類、内容

会社施工の工事現場において土砂の運搬の業務に従事するいわゆる白ナンバーのダンプ運転手

2 当該備車運転手の契約内容及び就業の実態

(1) 備車運転手は、積載量10トンのダンプカー1台を所有し、会社と契約して会社施工の工事現場で土砂運搬を行っている。契約書は作成しておらず、専属として土砂運搬を行うもので、本人が自己の

意思で他社の建設現場へダンプ持ちで働きに行くことは暗黙のうちに会社を退社するに等しいものと考えられている。

- (2) ダンプを稼働した場合の報酬は1日につき35,000円であり、その請求は本人が毎月末に締め切って計算のうえ会社に対し行っている。会社は、この請求に基づいて稼働日数をチェックし、本人の銀行口座へ翌月10日に振り込んでいるが、この報酬については、給与所得としての源泉徴収をせず、備車運転手本人が事業所得として青色申告をしている。
- (3) 稼働時間は、午前8時から午後5時までとなっているが、ダンプによる土砂運搬がない場合は、現場作業員として就労することもできる。この場合には、賃金として1日につき5,500円が支払われる。したがって、本人は土砂運搬作業の有無にかかわらず、始業時間までに現場に出勤しており、現場では、いずれの場合にも現場責任者の指示を受け、出面表にはそれぞれの時間数が記録されている。現場作業員として就労した場合の賃金は、一般労働者と同様、月末締切りで翌月5日に現金で支払われ、この分については、給与所得としての源泉徴収がされている。
- (4) ダンプの所有は備車運転手本人となっており、ローン返済費(月15万円)、燃料費(月20日稼働で15~16万円)、修理費、自動車税等は本人負担となっている。
- (5) 社会保険、雇用保険には加入していない。

### 3 「労働者性」の判断

#### (1) 「使用従属性」について

①業務遂行について現場責任者の指示を受けていること、②土砂運搬がない場合は、現場責任者の指示を受け現場作業員として就労することがあること、③勤務時間は午前8時から午後5時までと指定され、実際の労働時間数が現場において出面表により記録されていること、に加え、④土砂運搬の報酬は下記(2)でみるようにならかなり高額ではあるが、出来高ではなく日額で計算されていることから、「使用従属性」があるものと考えられる。

#### (2) 「労働者性」の判断を補強する要素について

①高価なトラックを自ら所有していること、②報酬の額は月20日稼働で70万円(ローン返済費及び燃料費を差し引くと約40万円)であって、その他の事情を考慮してもかなり高額であること、③社会保険の加入、税金の面で同社の労働者として取り扱われていないことは「労働者性」を弱める要素ではあるが、上記(1)による「使用従属性」の判断を覆すものではない。

#### (3) 結論

本事例の備車運転手は、労働基準法第9条の「労働者」であると考えられる。



(事例3) 在宅勤務者A

1 事業等の概要

(1) 事業の内容

ソフトウェアの開発、計算業務の受託、電算室の総括的管理運営

(2) 在宅勤務者の業務の種類、内容

会社よりミニファックスで伝送される仕様書等に基づき、プログラムの設計、コーディング、机上でのデバッグを行う。

2 在宅勤務者の契約内容及び就業の実態

(1) 契約関係

期間の定めのない雇用契約により、正社員として採用している。

(2) 業務の諾否の自由

会社から指示された業務を拒否することは、病気等特別な理由がない限り、認められていない。

(3) 指揮命令

業務内容は仕様書等に従ってプログラムの設計等を行うことであり、定形化しており、通常、細かい指示等は必要ない。なお、10日に1回出社の義務があり、その際、細かい打合せ等を行うこともある。

(4) 就業時間の拘束性

勤務時間は、一般従業員と同じく午前9時から午後5時（休憩1時間）と決められており、労働時間の管理、計算は本人に委ねている。

(5) 報酬の性格及び額

報酬は、一般従業員と同じく月給制（固定給）である。

(6) 専属性

正社員であるので、他社への就業は禁止されている。

(7) 機械、器具の負担

末端機器及び電話代は、会社が全額負担している。

### 3 「労働者性」の判断

#### (1) 「使用従属性」について

①業務の具体的内容について、仕様書等により業務の性質上必要な指示がなされていること、②労働時間の管理は、本人に委ねられているが、勤務時間が定められていること、③会社から指示された業務を拒否することはできないこと、に加えて、④報酬が固定給の月給であることから、「使用従属性」があるものと考えられる。

#### (2) 「労働者性」の判断を補強する要素について

①業務の遂行に必要な末端機器及び電話代が会社負担であること、②報酬の額が他の一般従業員と同等であること、③正社員として他社の業務に従事することが禁止されていること、④採用過程、税金の取扱い、労働保険の適用等についても一般従業員と同じ取扱いであることは、「労働者性」を補強する要素である。

#### (3) 結論

本事例の在宅勤務者は、労働基準法第9条の「労働者」であると考えられる。

### (事例4) 在宅勤務者B

#### 1 事業等の概要

##### (1) 事業の内容

速記、文書処理

##### (2) 在宅勤務者の業務の種類、内容

元正社員であった速記者が、会議録等を録音したテープを自宅に持ち帰り、ワープロに入力する。

#### 2 在宅勤務者の契約内容及び就業の実態

##### (1) 契約関係

「委託契約」により、納期まで1週間～1か月程度の余裕のある仕事を委託しており、納期の迫っているものは正社員にやらせている。

##### (2) 業務の諾否の自由

電話により又は出社時に、できるかどうかを確認して委託している。

##### (3) 指揮命令

業務の内容が定形化しており、個々具体的に指示することは必要なく、週1回程度の出社時及び電話により進捗状況を確認している。

(4) 就業時間の拘束性

勤務時間の定めはなく、1日何時間位仕事ができるかを本人に聴き、委託する量を決める。

(5) 報酬の性格及び額

在宅勤務者個人についてテープ1時間当たりの単価を決めており、テープの時間数に応じた出来高制としている。

(6) 機械、器具の負担

会社がワープロを無償で貸与している。

(7) その他

給与所得としての源泉徴収、労働保険への加入はしていない。

3 「労働者性」の判断

(1) 「使用従属性」について

①会社からの委託を断ることもあること、②勤務時間の定めはなく、本人の希望により委託する量を決めていること、③報酬は、本人の能力により単価を定める出来高制であること、④業務の具体的内容、その遂行方法等について特段の指示がないことから、「使用従属性」はないものと考えられる。

(2) 「労働者性」の判断を補強する要素について

業務の遂行に必要なワープロは会社が負担しているが、他に「労働者性」を補強する要素はない。

(3) 結論

本事例の在宅勤務者は、労働基準法第9条の「労働者」ではないと考えられる。

## 資料 2

令和元年9月24日判決言渡同日原本領収 裁判所書記官

平成28年(ワ)第4280号 損害賠償請求事件

口頭弁論終結日 令和元年6月21日

### 判 決

#### 当 事 者 の 表 示

別紙1当事者目録記載のとおり（以下、原告らを「原告 A」  
などとミドルネームで略称することとする。）

#### 主 文

- 1 被告は、原告 A に対し、22万円及びこれに対する平成28年6月17日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。
- 2 被告は、原告 B に対し、22万円及びこれに対する平成28年4月22日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。
- 3 被告は、原告 C に対し、14万3000円及びこれに対する平成28年3月24日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。
- 4 被告は、原告 D に対し、27万5000円及びこれに対する平成28年4月2日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。
- 5 被告は、原告 E に対し、22万円及びこれに対する平成28年8月18日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。
- 6 被告は、原告 F に対し、14万3000円及びこれに対する平成28年4月14日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。
- 7 原告らのその余の請求をいずれも棄却する。
- 8 訴訟費用は、これを20分し、その17を原告らの各負担とし、その余を被告の各負担とする。
- 9 この判決は、第1項から第6項までに限り、仮に執行することができる。

#### 事 実 及 び 理 由

##### 第 1 請 求



別紙2請求目録記載のとおり

## 第2 事案の概要

1 本件は、いずれも英語を母国語とする外国人であり、被告にて英会話講師として勤務していた原告らが、原告らと被告間の契約につき、形式上業務委託契約とされていたが、実質的には労働契約であり、原告らの年次有給休暇請求権（以下「年休権」という。）の行使を違法に妨げた上、健康保険加入義務を懈怠したとして、被告に対し、不法行為又は債務不履行による損害賠償請求権に基づき、慰謝料・国民健康保険の保険料・弁護士費用の損害賠償を求める事案である。内訳の詳細は、別紙3のとおりである。

2 前提事実（証拠等を掲げたもののほかは当事者間に争いが無い。以下、証拠番号の枝番があるものについて記載を省略した場合には枝番を含む趣旨である。）

(1) 原告らは、被告との間で「業務委託契約書」と題する契約書（以下「本件契約書」という。）を作成した上で、下記の期間、下記の被告の校舎にて英会話講師としてレッスンを受け持ち勤務した。但し、原告 A については、下記期間内に契約が一度更新されており、原告 C については、後記のとおり、レッスン場所が変更されている。

ア 原告 A 平成26年10月7日～平成28年6月16日  
金町校（東京都葛飾区金町所在）

イ 原告 B 平成27年5月12日～平成28年4月21日  
八尾校（大阪府八尾市所在）

ウ 原告 C 平成27年3月24日～平成28年3月23日  
静岡校（静岡市葵区所在）

富士校（静岡県富士市所在）

清水校（静岡市清水区所在）

エ 原告 D 平成27年4月14日～平成28年4月1日

MMセンター（大阪府北区中崎町所在）

オ 原告 E

平成27年8月18日～平成28年8月17日

東岸和田校（大阪府岸和田市所在）

カ 原告 F

平成27年4月14日～平成28年4月13日

八尾校（大阪府八尾市所在）

(2) 被告は、全国規模で語学スクール、学習塾等の経営を行う株式会社であり、原告らが勤務していた「NOVA駅前留学」「NOVAお茶の間留学」では、幅広く子どもから社会人を対象に、一般英会話、ビジネス英会話、TOEFL等の語学試験対策、オンラインレッスンなどを提供している。

(3) 原告らは、週5日、被告の校舎にてレッスンを受け持った。レッスンは1コマ44分（うち4分間はレッスン準備や生徒カルテの記入のための事務処理時間）とされ、原告 A は週34コマ、その他の原告らは週40コマのレッスンを担当した。

(4) 被告は、原告らについて、(1)の各在籍期間中、健康保険、厚生年金保険、雇用保険が適用されないものとして取り扱った。（弁論の全趣旨）

(5) 厚生省保険局保険課長、社会保険庁医療保険部健康保険課長及び同部厚生年金課長の連名による都道府県民生主管部（局）保険課（部）長宛ての昭和55年6月6日付けの文書（甲9。以下「内かん」という。）について

内かんは、短時間就労者（いわゆるパートタイマー）に係る健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格の取扱いについて、別紙4のとおり記載している。

(6) 社会保険庁運営部医療保険課長による地方社会保険事務局長宛ての平成17年5月19日付けの文書（甲11。以下「課長通知」という。）について

課長通知は、非常勤外国人講師の健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格の取扱いについて、別紙5のとおり記載している。

### 3. 主要な争点

(1) 労働基準法上の労働者性—雇用契約か、業務委託契約か

(2) 年休権侵害の不法行為の成否及び慰謝料額

(3) 健康保険加入義務懈怠による債務不履行又は不法行為の成否及び経済的損害額・慰謝料額

#### 4 主要な争点に関する当事者の主張

5 (1) 争点(1) (労働基準法上の労働者性一雇用契約か、業務委託契約か)

(原告らの主張)

ア 使用者の指揮監督下における労務の提供か。

以下の事情からすれば、原告らが被告の指揮監督下において労務の提供をしていたことは明らかである。

10 ① 原告らは、受け持ちレッスン時間に生徒らの予約があれば、レッスンを実施しなければならなかった。受け持ちレッスンの場所・時間は、契約締結時に被告が一方的に決定したものであり、その後変更される場合も同様で、原告らはこれに従わざるを得なかった。このように、原告らに仕事の依頼、業務従事の指示への諾否の自由はなく、定められた時間・場所以外において自由

15 自由にレッスンを行うことはできないのであって、時間的・場所的に拘束されていた。

② 使用を義務付けられたテキストが存在し、マニュアル等も整備されており、レッスンの教授方法・進め方についての個別具体的な指示が存在した。

③ 正社員と共通の細かいドレスコードの存在

20 ④ 業務の遂行状況の報告や視察があった。

⑤ 第三者への再委託は事実上困難であった。

⑥ 雇用契約書を締結した講師（以下「雇用講師」という。）と同様、販促業務も遂行していた。

⑦ 強い強制力を有する契約解除事由の存在

25 イ 報酬の労務対償性

報酬は、基本的には1レッスン（44分間）当たり1000円及び言語報

酬200円と時間に応じて決定されていた。

ウ その他の補強要素

(ア) 原告らには事業者性はなかった。

原告らは、レッスンを行うに当たって機械、器具の負担はなかった。また、被告の正社員の中には1週最大で37レッスンを行うことのできる月給およそ18万円の正社員が存在していた(甲8)。この正社員は、年間52.14週で計算すると1レッスン当たりの単価は、1120円程度となり、原告らの1レッスン当たりの単価1200円は、正社員の単価と大きく異なる。

(イ) 原告らには被告への専属性があった。

原告らが競業避止義務を負っていた。また、原告 A 除く原告らは週40コマ、原告 A は週34コマと正社員と同様のレッスン数を担当していたのであるから、時間的余裕がなく、他社の業務に従事することは事実上困難であった。

(ウ) 被告の講師の約3分の1が業務委託契約書を締結した講師(以下「委託講師」という。)で占められており、生徒ら等対外的には委託講師と雇用講師とで区別はなく「NOVA●●校」の講師でしかなく、原告らは被告の業務遂行上不可欠なものとして事業組織に組み込まれていた。

(被告の主張)

ア 使用者の指揮監督下における労務の提供か。

- ① 被告との間で業務委託契約を締結する者は、どの校舎で、どの曜日・時間帯業務を受託するか等、契約の諾否の自由を有している。
- ② 英会話レッスンの教授方法、進め方について、個別具体的な業務指示や指揮命令はなかった。
- ③ 雇用講師に対しては、初回研修以外にも予告なくオブザベーション及びフィードバックを実施することがあるが、委託講師に対しては、初回研修以



外には、委託講師からの希望がない限り、実施することはないし、初回研修も事前に許諾を得た上で実施している。生徒からクレームを受けた場合、雇用講師は研修の受講義務があるが、委託講師は研修の受講義務を負わない。

④ 契約上、第三者への再委託が認められており、現実的にも頻繁に行われ、代替性がある。

#### イ 報酬の労務対償性

委託講師に対しては、1コマ当たり基本委託料として1000円、言語報酬として200円、その他加算報酬が出来高として支払われている。

また、契約期間を満了した場合に実施コマ数につき1コマあたり150円を乗じた成功委託料が支払われることになっており、原告らも成功報酬を受領している。

#### ウ その他の補強要素

(ア) 原告らには事業者性があつた。

雇用講師に対しては、レッスン1枠当たりの基本コマ給は800円と定められており、委託講師の方が高額報酬を受け取っている。前記成功報酬の支払もあつた。

原告らは、被告に対し、施設利用費として1コマ当たり100円を支払っていたほか、テキスト・教材以外の備品（ノート・ペン等）は、事業の経費として自ら負担して使用していた。

(イ) 被告への専属性もなかつた。

被告は、委託講師の兼業を禁止しておらず、原告らが兼業することは可能であつた。実際、契約で定められたレッスンスケジュール以外の時間に私立学校や公立学校において外国語指導助手として勤務している者もいる。

(ロ) 雇用保険の取扱い

雇用講師のうち、勤務時間が週20時間を超える者については、雇用保険に加入しているが、委託講師については、雇用保険に加入していない。

(2) 争点(2) (年休権侵害の不法行為の成否及び慰謝料額)

(原告らの主張)

原告らは、雇入れの日から6か月間(原告 A においては1年6か月間)継続して勤務し、全労働日の8割以上出勤していた。原告らは、労基法上の労働者であるから、被告に対して年休権を有していた。

しかし、被告は、原告らとの契約が「業務委託契約」であると称して、原告らをして年休権がないものと誤信させ、違法にその行使を妨げた。

その結果、原告らは、精神的苦痛を被り、これを金銭に換算すると少なくとも別紙3の1記載のようになる。

(被告の主張)

原告らが業務遂行しなければならない日数の8割以上についてレッスンを実施していたことは認める。しかしながら、被告において、契約期間中、原告らによる年休取得を具体的に妨げた事情は存在せず、不法行為は成立しない。

(3) 争点(3) (健康保険加入義務懈怠による債務不履行又は不法行為の成否及び経済的損害額・慰謝料額)

(原告らの主張)

被告は、健康保険法上適用事業所(健康保険法3条3項2号)である。そして、原告らは、労働基準法上の労働者であるから、「使用される者」(同法3条1項)に該当し、被保険者資格を有していた。

そうすると、被告は、原告らが被保険者としての資格を取得したことについて、当然に保険者に届け出る義務を負う(同法48条)にもかかわらず、その義務を回避するため、原告らとの契約が業務委託契約であるかのような形式を作出し、その義務を怠った。

このような被告の行為は、雇用契約上の義務又は付随義務に反するとともに、届出を怠ることによって被用者が健康保険に加入する権利を侵害する結果にならないように注意すべき義務に反する。

その結果、原告らは、別紙3の2記載の損害を被ったから、被告は、債務不履行又は不法行為責任により、これを賠償する義務がある。

(被告の主張)

被告が健康保険法上適用事務所であることは認め、その余はすべて否認し、争う。健康保険の被保険者の資格取得基準については、平成28年9月30日以前は、1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が常時雇用者のおおむね4分の3以上とされていた。被告の雇用講師に適用される就業規則において、常時雇用者である雇用講師の所定労働時間は1日8時間、1週40時間である旨定められている。これに対し、原告らの業務遂行すべきものとされた時間数は、原告 A が週34コマで44分×34=1496分(24時間56分)、その他の原告らが週40コマで44分×40=1760分(29時間20分)であり、いずれも1週当たりの時間数は30時間に満たないものであった。そうすると、仮に原告らと被告との間の契約が雇用契約と評価されたとしても、原告らは、健康保険の被保険者の資格取得基準を満たしておらず、被告に何ら義務違反は存在しない。

(原告らの反論)

内かんでは、明確に「4分の3」ではなく「おおむね4分の3」とされている。週40コマの原告らの週労働時間は29時間20分であり、レッスン準備・生徒カルテの記入時間が4分ではなく5分かかれば、1コマあたりの労働時間は45分となり、週労働時間が30時間になるという設定である。このようにわずか1分の違いで週労働時間が30時間になることからすると、そもそも被告がレッスン準備・生徒カルテの記入時間を4分と設定したこと自体が社会保険の加入を回避するためにされたものである可能性を否定できない。実態としてもレッスンと次のレッスンの間の10分間に休憩をする余裕などなかったのであり、その10分間についてはすべて労働時間として扱われなければならない。そうすると週30時間を超過することになり、原告

らは「おおむね4分の3」という健康保険の被保険者の資格取得基準を満たしている。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1. 認定事実

前記前提事実に、証拠（各項に掲げた証拠、証人~~〇〇〇〇〇〇~~、原告 C 本人）及び弁論の全趣旨を総合すると、次の事実が認められ、括弧内の証拠中この認定に反する部分は採用することができず、他にこの認定を左右するに足りる証拠はない。

#### (1) 被告における講師の実情

ア 被告において、平成27年に講師となった者のうち、雇用講師の人数は32名、委託講師の人数は191名であった。平成28年については、前者が72名、後者が187名であった。（乙11）

イ 平成29年1月末当時在籍の講師の内訳は、雇用講師が445人、委託講師が229人であった。

#### (2) 業務委託契約書の概要等（甲A～F1, 甲A2, 乙4～乙6）

被告は、講師となろうとする者との間で業務委託契約を締結する際、レッスンのコマ数に応じて異なるひな形（乙4～6）の「業務委託契約書」と題する文書を用いて契約を締結していた。その契約書等の概要は、以下のとおりである。

#### ア 委託内容等

委託講師は、被告に対する独立請負人であり、被告の従業員ではない（2条3項前段）。委託内容は、授業（レッスン）についての教務業務その他これに付随関連する業務とされ（1条）、契約期間、レッスンを受け持つ曜日・時間帯・実施校舎は別表に記載される（2条1項、別表1）。ひな形上は、契約期間は空欄だが、21コマ以上の契約の場合、基本的に1年とされる。期間満了までに協議し、合意した場合に限り、業務委託契約を更新すること

とができる(2条2項)。

レッスンには1コマ44分と54分のものがあり、委託講師は、そのレッスン中にレッスンの選択・準備、授業、カルテの記録をする(別表1)。

受講生が来ないなど予定されたレッスンに空き時間ができた場合、委託講師は、レッスンの準備、販促物の配布、見込みのある生徒の対応、アフターセールスの顧客ケアやカウンセリングなどに関する業務、校舎運営維持を含む高水準の顧客サービスに関する業務を行う。(別表1)

#### イ 報酬等(別表2)

(ア) 委託講師には、初回契約料として、週40コマを担当する講師には5万円、それ未満の講師には3万5000円が支払われる。(3条2項)。一方で初回研修費用として3万5000円を委託講師が負担する(4条1項)。

(イ) 委託講師には、1レッスン(基本的に44分と換算)あたり基本委託料として1000円、言語報酬として200円、その他加算報酬が事由に応じて支払われる(3条1項)。

(ウ) 2年目以降については、顧客満足アンケート(生徒アンケート)による評価点数の平均が9.2以上であること、無遅刻・無欠勤であり、トラブルもないこと、一定の社内ライセンスを保有していること等を条件にブロンズ、シルバー、ゴールドと昇格していき、1レッスン当たり順に1000円、1500円、2000円と加算報酬が支給される制度が規定されている。(3条8項、別表3)

(エ) 委託講師は、1レッスンにつき施設利用費として100円を負担しなければならないが、実費として同額の100円が支給される。

(オ) 委託講師には、契約期間を満了した場合に実施コマ数につき1レッスンあたり150円を乗じた成功委託料が支払われる(3条5項)。なお、契約期間満了後、原告らも成功報酬を受領した。(乙A~F1)

(カ) 週40コマを担当する委託講師には、住宅費として1万円が支給され

る。

#### ウ 委託講師の責任・負担

(ア) 委託講師は、被告の定める講師資格を取得及び保持する。そのため、委託講師は、前記の初回研修費用を支払う。(4条1項)

(イ) 業務を遂行するために必要な経費は、委託講師の負担とする。このうち、消耗品の使用や水道光熱の利用として、委託講師は、被告に対し、前記の設備使用料を支払う。(4条2項)

(ウ) 委託講師は、毎月の顧客満足アンケート(生徒アンケート)による評価点数平均を5.5以上に維持する(4条5項)。それに満たない場合、被告は、何らの通知催告を要することなく、直ちに契約を解除することができる(8条)。

(エ) 委託講師は、被告が委託講師の名前・音声・肖像を会社の製品やサービスの広告宣伝等で使用することを許可する(4条6項)。

(オ) 委託講師は、プロフェッショナルな服装及び身だしなみを整えるものとする(4条7項)。

(カ) 委託講師は、遅刻については1レッスン当たり最大で1万円、連絡なくレッスンを放棄した場合、2万円の違約金の支払義務を負う。(7条1項、別表2)

#### エ 再委託

委託講師は、業務の全部又は一部を自己の責任・費用負担において第三者に再委託できるとされている。但し、再委託を受ける第三者は、被告の定める講師資格を有する者に限定されている。(5条1項)

また、委託講師が授業代行事務費として1レッスン当たり500円を被告に支払うことを条件として講師の手配を被告に委ねる代替講師制度が規定されている。(4条3項、別表2)

#### オ 中途解約

委託講師は、2か月前までに通知をすれば、中途解約できる(9条1項)。  
被告も、1か月前までの事前連絡で中途解約できる上、20万円の違約金を  
支払うことで即時解約もできる(9条2項, 別表2)。

#### カ 競業行為の禁止

委託講師は、契約期間中及び契約終了後1年間、本件業務と同種又は類  
似した営業を行わない。(11条1項)

キ 被告は、社会保険、年次有給休暇、その他の従業員福利厚生を含め付加利  
益を講師に供与しないものとする。(2条3項後段)

#### (3) 雇用契約の概要等(甲8, 乙3, 乙14)

これに対し、被告が講師となろうとする者との間で雇用契約を締結する場  
合の概要等は、以下のとおりである。

#### ア 勤務地と勤務スケジュール

通常の勤務スケジュールは、被告の業務上の必要により変更できるもの  
とされる。また、被告は、雇用講師の勤務地を決定でき、契約書上、初勤務  
の校舎が記載されるが、業務上の必要により変更できるものとされる。

#### イ 仕事内容

語学の教授及び関連業務の補助、販売促進活動、接客、事務等、スクール  
運営に関わる業務、レッスンカリキュラム・教材の開発補助。

ウ 雇用期間は、21コマ以上の場合、通常1年とされ、合意により更新さ  
れ得る。

#### エ 給与

(ア) 1コマ当たり基本コマ給800円、職務手当として200円、委託講  
師と同様、その他加算手当が事由に応じて支払われる。

(イ) また、会社が定める査定評価に基づき1コマ当たり0~800円のス  
キル手当が支給される。

(ロ) 月間の所定レッスンに対して無遅刻・無欠勤の場合、精勤手当として

1コマ当たり150円が支払われる。

(エ) 退職金・賞与の支給はなし。

オ 兼業は禁止されていない。

(4) 被告における実情

5 ア 被告が経営する「NOVA駅前留学」は、生徒が予約したレッスン枠において各校舎でレッスンを行うというシステムであり、生徒のニーズに合わせてレッスン枠を提供している。生徒のニーズが高い場所や時間帯のレッスン枠に対応できる講師が少なければ、雇用講師又は委託講師を割り当て対応する。

10 そのため、講師となろうとする者との間で業務委託契約を締結する際、被告から、当該候補者に対し、契約内容となるレッスン場所・スケジュールの案の提示がされる。

15 イ 委託講師の受け持ちレッスン時間に生徒らの予約があれば、委託講師は、生徒らに対してレッスンを行わなければならない。レッスンの予約・変更・キャンセルについては、被告がウェブサイト等を通じて一括管理していた。

20 予定されたレッスンに空き時間が出来た場合、原告らは、契約事項に基づいて、雇用講師と同様、実際に、コーヒーマシンの清掃、教室等の清掃、ゴミ出しなど施設の管理業務や、販促物（ティッシュ）配り、パンフレットの作成、カウンセリングなどに従事した。

ウ 各校舎には、被告が作成したテキストや教材が備え付けられており、レッスンには、当該テキストを使用することが義務付けられ、マニュアル等も整備されていた。（甲1～甲5）

25 具体的には、レッスン1コマの進め方について、「Warm up」3～5分間、「Introduction」3～5分間、「Language」5～10分間、「Practice」8～10分間、「Production」8～12分間の進行で行うこと、1コマのうち60～70%を生徒に話してもらうようにすること、マンツーマンレッスン



でない限り、テキストのみを使用し、フリートークは禁止といったことが決められていた。これらは、委託講師と雇用講師とで共通の事項であった。

#### エ 初回研修、オブザベーション及びフィードバック等

新規の委託講師については、3～4日の初回研修を受講してもらうとともに、2か月以内に2回の割合でオブザベーション（現場責任者が隣のブース等でレッスン状況を観察する。）とフィードバック（オブザベーションの結果を踏まえて改善すべき内容を協議する。）を受けてもらい、講師としての資格を取得するシステムとなっている。前記の初回研修費用3万5000円はオブザベーションとフィードバックを含めた金額である。

初回研修の研修内容は、被告が作成しているテキストの使い方、そのテキストをどのように使って教えるかなど前記ウに関する事項が主であった。

また、ビジネス英語、TOEFL試験対策のレッスンを講師として担当するためには、初回研修とは別に被告の定める社内資格を取得する必要があるが、被告は、これらの社内資格を取得・保持することは契約内容に含まれ、そのための研修の受講義務があるものとして、雇用講師と同じく委託講師に受講させていた。

#### オ 再委託

原告らについて、代替講師制度を利用しており、第三者に直接再委託した実績は認められないが、被告において、委託講師が実際に第三者に直接再委託した実績は少なからず存在する。（乙12）

#### カ 兼業

委託講師は、前記のとおり、競業避止義務を負っているが、兼業は禁止されていなかった。実際、被告において、契約で定められたレッスンスケジュール以外の時間に私立学校や公立学校において外国語指導助手として勤務している委託講師も存在する。

#### キ ドレスコード

委託講師及び雇用講師共通のドレスコードが定められており、具体的には、男性については、ネクタイ着用義務、ワイシャツとプレスされたズボンの着用義務、スーツのジャケット着用推奨、長髪禁止など、女性については、襟付き・袖付きのシャツ着用義務、派手な化粧禁止などとされていた。(甲6)

(5) 原告らが体験した具体的な出来事

ア 原告 C (甲C2, 原告 C 本人)

(ア) レッスン場所の変更

原告 C のレッスン場所につき、本件契約書上、日曜日が清水校、火曜日が富士駅前校であったが、その後、日曜日が静岡校、更に富士校又は富士駅前校に変更され、火曜日が焼津校に変更された。

原告 C は、日曜日のレッスン場所が富士校又は富士駅前校になるかは、大体前日の夜に被告から知らされた。

上記の各レッスン場所の変更については、被告から原告 C に対する事前の諾否の確認はなく、新しいスケジュール表が交付される形で行われた。

原告 C は、上記各変更がなされたころ、なぜレッスン場所が変更されるのかと尋ねたことがあったが、被告の静岡校のマネージャーから「あなたはフレキシブルでなければならない。」などと回答されたのみであった。

また、原告 C は、焼津校への変更がなされたころ、静岡校のマネージャーに対し、同変更について異議を述べたものの取り合ってもらえなかった。

(イ) レッスンの視察

原告 C は、初回研修に付随するレッスンの視察の他にも複数回、事前の予告なく被告から視察を受けた。あるレッスンで生徒の可算名詞・

不可算名詞のミスをしたために、これを取り上げたところ、レッスンを視察していたマネージャーである[REDACTED]から、カリキュラムにはないからこれを取り上げないようにと注意を受けたことがあった。

(ウ) ドレスコード

原告 C は、自身がアリゾナ州出身であり、寒い気候に慣れていないため、ビジネスコート（トレンチコートのような薄手のコート）着用でレッスンを行ったが、被告のマネージャーであるデビッド・ヘーガンから注意を受けた。

イ 原告 A (甲A3)

(ア) 祝日のレッスン時間の変更 (甲A4)

原告 A のレッスン時間につき、本件契約書上、月曜日は午後1時20分からであったが、被告側からの要請で祝日である平成26年11月24日(月)は午前10時からに変更された。

(イ) 月曜日のレッスン時間の変更 (甲A6)

原告 A のレッスン時間につき、月曜日は、本件契約書上午後1時20分から午後5時20分まで5レッスンをレッスン間の短い休憩を挟んで連続して行う内容であったが、勤務開始後平成27年5月までの間に、被告側からの要請で午後1時20分から午後6時10分までの間に1レッスン分の休憩を挟んで5レッスンを行う内容に変更された。

ウ 原告 E (甲E4)

(ア) レッスン時間の変更

原告 E のレッスン時間につき、本件契約書上、水曜日は午後からであったが、勤務開始後程なくして、被告側からの要請で午前からに変更された。

(イ) レッスン場所の変更

原告 E は、平成28年4月24日及び同年5月7日、被告側か

らの要請を受けて東岸和田校ではなく和歌山校でレッスンを提供した。

エ 原告 F

原告 F は、八尾校で勤務していたが、他校のヘルプとして、平成27年5月3日から同月5日まで京橋校へ行き、同日の夕方梅田校の生徒に対するビデオレッスンを行った。

(6) 報酬の支払方法・公租公課の負担、国民健康保険への加入

原告らに対する報酬の支払に当たっては、所得税の源泉徴収及び健康保険・厚生年金保険・雇用保険の保険料の控除はされていない。

原告 B、原告 D、原告 E は、国民健康保険に加入し、被告に在籍していた期間中に別紙3の2(1)のとおり保険料を支払った(甲B2、甲D2、甲E2・3)。そのほかの原告らについては、同期間中、国民健康保険に加入しなかった。

2 争点(1) (労働基準法上の労働者性—雇用契約か、業務委託契約か)

(1) 以下の事情を総合考慮すれば、原告らは、被告の指揮監督下において労務を提供していたものと評価することができるし、原告らの報酬についても労務の提供の対価として支払われたものとみることができる。以下のとおり原告らの専属性の程度が高いことも合わせ考慮すると、原告らは、被告との関係において、労働基準法上の労働者に当たると解するのが相当である。

ア 業務遂行上の指揮監督

(ア) 被告は、雇用講師と同様、委託講師のレッスンにもテキストの使用を義務付け、初回研修、その後のオブザベーション・フィードバックによって、テキストの使い方、マニュアルに沿った教授法を具体的に指示しており、委託講師の裁量は小さいと思料されること。

(イ) 被告が、委託講師に対し、雇用講師と同様、ビジネス英語、TOEFL試験対策のレッスンに関する社内資格を取得するための研修を委託講師のスケジュールに盛り込み受講させていたこと。

(ウ) 原告らが、レッスンに空き時間が出来た場合、雇用講師と同様、コーヒーマシンの清掃、教室等の清掃、ゴミ出しなど施設の管理業務や、販促物(ティッシュ)配り、パンフレットの作成、カウンセリングにも従事していたこと。

5 (エ) 被告が委託講師に対して雇用講師と同様の細かい服装に関する指示をしており、実際に被告のマネージャーが原告 C に対して注意していること。

(オ) 被告自身、あくまで事前に確認し、同意を得た上としつつも、委託講師との間でレッスン場所やスケジュールを変更することがあることを自認  
10 している。また、原告 E や原告 F のように、委託講師についても、他校のヘルプとして契約外のレッスンに従事することがあること。

#### イ 具体的仕事の依頼・業務従事の指示に対する諾否の自由

委託講師は、受け持ちレッスン時間に生徒らの予約があれば、レッスンを実施しなければならず、その意味で個別のレッスンについて諾否の自由  
15 はない。この点は、本件契約書上、包括的に受け持ちレッスン時間のレッスンを受託しているとも解されるから、過度に重視できないが、指揮監督関係を肯定する方向に働く一事情といえる。

#### ウ 勤務場所・勤務時間の拘束性

レッスンの時間、レッスンを行う校舎は、予め契約によって決められて  
20 おり、その意味で勤務場所・時間の拘束が認められる。この点については、被告が指摘するように、業務の性質によるものとも解され得るが、レッスンがなくなった場合でも、その時間、当該校舎の販促業務や清掃業務等に  
従事しなければならなかったことも加味すると、やはり指揮監督関係を肯定する方向に働く一事情とみるのが相当である。

#### エ 報酬の労務対償性

25 委託講師に対する報酬は、成功委託料も含めて1レッスン(44分間)を

基準して支払われており、一定時間労務を提供したことに対する対価とみることができる。

#### オ 専属性

確かに、被告が指摘するように、委託講師の兼業は可能であり、実際にその実績もあることは認定事実のとおりであるが、雇用講師も兼業を禁止されておらず、この点は労働者性を左右する程の事情であるとはいえない。

むしろ、委託講師は、契約期間中、競業避止義務を負わされており、被告と同様の英会話学校の業務に従事することができず、契約期間終了後も1年間、同様の義務を負わされていたこと、原告らが週5日、原告 A については週34コマ、その他の原告らについては週40コマのレッスンを担当しており、時間的余裕がなく、被告が指摘するような兼業は事実上困難であったと認められることからすれば、専属性は高いといえる。

#### (2) 被告の主張について

##### ア 業務委託契約と雇用契約の選択について

被告は、初回研修の1日目に研修トレーナーより、講師となろうとする者に対し、雇用契約書及び業務委託契約書を提示し、それぞれの違いを説明した上で、雇用契約を締結するのか、業務委託契約を締結するのかを選択させていると主張し、証人 [REDACTED] の供述や乙11にはこれに沿う部分がある。

しかしながら、原告 C の本人尋問の結果や原告 A ・原告 B ・原告 E が陳述書 (甲A3, 甲B3, 甲E4) においてこれを否定する供述をしていること、当裁判所からの求釈明にもかかわらず、被告から上記点に関する客観的な裏付けの提出はなかったこと (乙13は求釈明後に作成された資料であり、客観的な裏付けとはいえない。) に照らすと、上記被告の主張は採用することはできず、他に上記事実を認めるに足りる証拠はない。

イ 雇用講師と委託講師の違いについて

被告は、初回研修以外のオブザベーション・フィードバック、随時催される研修、クレームを受けた場合について、雇用講師と委託講師の違いを主張し、証人[ ]の供述にもこれに沿う部分がある。

しかしながら、これらの運用に関して客観的な裏付けに欠けるといわざるを得ない。

また、前記認定事実のとおり、原告 C 本人の供述によって、原告 C は、初回研修に付随するレッスンの視察の他にも複数回、事前の予告なく被告から視察を受け、可算名詞と不可算名詞を取り上げないよう指導を受けるなどしたことが認められるところである。

さらに、被告は、当初、雇用講師と違い、委託講師については他校のヘルプでレッスンを提供してもらうことはないと主張していたが、原告らから原告 F の事例を指摘されるや、主張を変遷させている。

そして、被告は、当初、ビジネス英語、TOEFL 試験対策レッスンを担当するための研修につき、委託講師がレッスンを担当したい場合に研修を受けると主張していたが、その後、これらの資格も本件契約書で取得・保持が定められた講師資格であり、研修の受講義務があると主張を変遷させており、被告の主張は変遷が著しいといわざるを得ない。

これらに徴すると、結局、被告においては、現場の実態として、雇用講師と委託講師を峻別して取り扱ってはいないことがうかがわれるのであって、変遷が著しいことから、被告の主張の信ぴょう性は低いといわざるを得ないから、上記被告の主張は採用することができず、他にこの事実を認めるに足りる証拠もない。

ウ レッスン場所やスケジュールの変更について

被告は、委託講師との間でこれらの変更を行う場合には、委託講師に状況を尋ね、同意を取った後に変更していると主張し、認定事実の原告らの

事例に関してもあくまで任意のものと主張している。

しかしながら、証拠（甲C2、原告 C 本人）によれば、特に焼津校については、原告 C の自宅から遠く、交通も不便であり、午後9時までにレッスンをを行うと帰宅時刻が午後10時45分ころになったことが認められ、このような変更原告 C が任意に応じたとは認め難く、その経過に関しては前記認定事実のとおり認めるのが相当である。

また、被告が本件契約書上1か月前までの事前連絡で中途解約できるとされていたこと、委託講師との契約の存続期間が概ね1年間で合意した場合に限り更新されることに照らすと、被告からの変更依頼を全くの任意のものと認めるのは相当ではなく、各当事者の認識や契約の実際の運用においては、原告 C が被告のマネージャーから「フレキシブルでなければならない。」と言われたように、基本的に被告の変更依頼に柔軟に応ずるべき関係にあったものとみるのが相当である。

そうすると、やはり前示のとおり、委託講師について、レッスン場所やスケジュールの変更があること、他校のヘルプとして契約外のレッスンに従事することがあることは、業務遂行上の指揮監督や具体的仕事の依頼・業務従事の指示に対する諾否の自由が制限されていることを推認させる事情として重要な意義を有するというべきである。

#### エ 報酬の雇用講師との比較について

被告は、報酬に関して、委託講師の方が高額な報酬を受け取っていると主張するが、委託講師の基本委託料・言語報酬・成功報酬の合計が1350円であるのに対し、雇用講師の基本コマ給・職務手当・精勤手当の合計が1コマ当たり1150円であって、その差額は1コマ当たり200円にすぎないことに照らすと、報酬の額が雇用講師に比して著しく高額であるとはいえない。

#### オ 労務提供の代替性について



被告は、契約上、委託講師の第三者への再委託が認められており、代替性があると指摘し、委託講師が実際に第三者に直接再委託した実績が少なからず存在することは前記認定事実のとおりである。

しかしながら、原告らが指摘するように、まず、原告らについてはそのような実績は認められない。また、再委託を受ける第三者が、被告の定める講師資格を有する者に限定されており、円滑に再委託を実現するためには、再委託しようとする委託講師が他の講師の社内資格の保有状況、スケジュールや連絡先といった情報を把握できる環境が必要と解されるが、そのような仕組みが被告において整えられていることは窺われない。結局、同じ校舎に所属しているとか、個人的に親しいといった事情がない限り、そのような情報の把握は容易ではないと思料される。原告 C 本人が供述するように、少人数の校舎の場合、再委託は一層困難を伴う。そうであるからこそ被告において代替講師制度が設けられているものとみるのが自然である。

これらによれば、再委託は不可能ではないが、容易とはいえず、上記の被告の指摘は、労働者性を左右する程の事情であるとはいえない。

#### カ 原告らの陳述書について

被告は、原告 A ・原告 B ・原告 E の陳述書（甲A 3，甲B 3，甲E 4）について、反対尋問を経ていない陳述書であり、証拠価値が低い旨指摘する。

確かに、一般論としては被告が指摘するとおりであるが、認定事実で用いたのは、客観的な裏付け（甲A 4，甲A 6）がある部分であったり、被告の主張状況によれば積極的に争っていないと思料される部分にすぎず、争いのある重要な事実の認定には用いていない。

また、上記アにおいて、上記原告らの陳述書に言及したのは、あくまで上記原告らが被告の主張を否定する供述をしていることを指摘したに留まる。

業務委託契約と雇用契約を選択させているという被告の主張が採用できないのは、被告の立証が不十分であるからにほかならない。

(3) 以上によれば、原告らは、労働基準法上の労働者に当たる。

3 争点(2) (年休権侵害の不法行為の成否及び慰謝料額)

6 ア 弁論の全趣旨(前記第2の4(2)の被告の主張)によれば、原告らが、雇入れの日から6か月間(原告 A においては1年6か月間)継続して勤務し、全労働日の8割以上出勤していたと認めるのが相当である。

イ 前示判断のとおり、原告らは、労働基準法上の労働者に当たるから、被告に対して年休権を有していた。その日数は、労働基準法39条に従い、原告 A  
10 が21日、そのほかの原告らが10日となる。

しかるに、被告は、原告らとの契約を業務委託契約と扱い、原告らの年休権の行使を違法に妨げたと評価せざるを得ず、不法行為の成立を認めるのが相当である。

ウ その結果、原告らが被った精神的苦痛に関する慰謝料額については、年休権  
15 の日数、1レッスン当たりの報酬単価、原告らが授業代行事務費として1レッスン当たり500円を被告に支払う代替講師制度を利用していたことその他本件口頭弁論に顕れた一切の事情を勘案して、原告 A について20万円、そのほかの原告らについて各10万円の限度で認めるのが相当である。

4 争点(3) (健康保険加入義務懈怠による債務不履行又は不法行為の成否及び経済的損害額・慰謝料額)

20 (1) 健康保険法3条3項各所定の適用事業所の事業主は、健康保険法48条に基づき、健康保険の被保険者の資格取得等の届出をすべき義務を負うものと規定されるが、この届出義務は、単なる公法上の義務にとどまらず、労働契約の当事者である使用者は、労働者に対し、労働契約に付随する信義則上の  
25 義務又は不法行為上の作為義務として、上記被保険者資格得喪等の届出を適正に行うべき義務を負い、同義務を怠った場合は、労働契約上の債務不履行

責任又は不法行為に基づく損害賠償責任を負うと解するのが相当である。

- (2) 被告が健康保険法上の適用事業所であることは争いが無い。以下原告らが健康保険法上の被保険者に当たるかについて検討する。

ア 判断枠組み

5 健康保険法（平成24年法律第62号による改正前のもの。以下特に断らない限り同じ。）3条1項は、被保険者に関して、「適用事業所に使用される者」と定めている。この「使用される者」とは、労働基準法上の労働者と全く同義であるとは解されないものの、基本的には重なるものと解するのが相当である。もともと、健康保険法3条1項ただし書及び同項各号は「臨時に使用される者」等について適用除外対象者としているところ、健康保  
10 険法は、被保険者に関して常用的な使用関係を前提としているものと解され、上記の適用除外対象者に加えて、短時間労働者についても、上記「使用される者」に含まれないものと解するのが相当である。

この点、平成24年法律第62号によって、上記適用除外対象者に加え、  
15 一定の短時間労働者を適用除外対象者として具体的に定める規定が設けられることとなったところ。（平成28年10月1日から施行）、これは、健康保険法が明確にしていなかった被保険者の対象から除外される短時間労働者の範囲を具体的に定め、明確にしたものと評価される。

20 本件のように、上記改正後の健康保険法が施行される前においては、健康保険法及び同法に関する政省令に被保険者とされない短時間労働者を判断する具体的な基準の定めは見当たらないことからすれば、被保険者とされるか否かについては、個々の事例ごとに、労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して判断するべきものと解するのが相当である。内かん及び課長通知は、その記載内容をみる限り、この判断枠組みに  
25 特に反するものではない。

イ 本件へのあてはめ

(ア) 労働日数・労働時間

証拠(乙14)によれば、常勤の雇用講師の所定労働時間は、1日8時間、週40時間であり、所定労働日数は週5日であることが認められる。これに対し、原告らの所定労働日数は、常勤の雇用講師と同様週5日であり、原告らの所定労働時間は、原告 A が週34コマで44分×34=1496分(24時間56分)、その他の原告らが週40コマで44分×40=1760分(29時間20分)となる。

常勤の雇用講師の週の所定労働時間の4分の3は30時間であり、原告らの所定労働時間はいずれもこれに達しないものの、原告 A 以外の原告らについてはこれに近似するもの(原告らが主張するように、レッスン準備や生徒カルテの記入のための事務処理時間が4分間とされているが、これが4分ではなく5分かかれば、週の労働時間は30時間に達する。)であったと評価できる。

(イ) 連続したレッスンの間の時間

証拠(甲A~F1, 甲A2)及び弁論の全趣旨によれば、レッスン間の合間は10分であることが認められる。そうすると、委託講師が連続してレッスンを担当する場合、レッスン準備や生徒カルテの記入のための事務処理時間が実際に4分間であったとしても、6分しか間隔がないことになる。その6分間について、委託講師が職場を離れることが事実上困難であることは短時間であることからして明らかである。

そして、証拠(甲A~F1, 甲A2)及び弁論の全趣旨によれば、原告らについては1レッスン分等の休憩を挟むこともあるが、連続してレッスンを行うことが多かったことが認められる。

(ウ) 原告らの報酬額

原告らの報酬は、1レッスンあたり基本委託料と言語報酬のみで1200円であり、これに原告らの担当コマ数を乗じて1週あたりの報酬を

概算で算出すると、週40コマである原告 A 以外の原告らについては4万8000円、週34コマである原告 A については4万0800円となる。

(エ) 原告らは、認定事実(2)カのとおり、競業避止義務を負っていた。

ウ これらの事情を総合的に勘案すると、少なくとも原告 A 以外の原告らについては、短時間労働者として被保険者から除外するということは相当ではなく、健康保険法上の被保険者に当たるといふべきである。

そうすると、被告は、原告 A 以外の原告らについて前記届出義務を怠ったことについて、労働契約上の債務不履行責任又は不法行為に基づく損害賠償責任を負うものといわざるを得ない。

(3) そこで、損害の有無及び損害額について検討するに、原告 B、原告 D、原告 E については、国保料の全額を経済的損害として計上しているものの、健康保険でも保険料の半額は労働者が負担しなければならないことに照らすと、国保料の全額を損害としてみるのとは相当ではなく、国保料の負担については慰謝料算定の一事情として考慮するに留めるのが相当と思料される。

また、原告 C 及び原告 F については、被告の上記届出義務違反により、無保険状態という不安定な状況におかれたことは否定できないものの、これにより具体的にどのような不利益を被ったのか明らかでないこと、健康保険の保険料の負担をしていないことも考慮すると、原告らが主張するような1人50万円もの慰謝料を認めるのは相当ではない。

これらの検討に原告らの被告での各在籍期間その他本件口頭弁論に顕れた一切の事情を勘案して、原告 D について15万円、原告 B 及び原告 E について各10万円、原告 C 及び原告 F について各3万円の限度で慰謝料額を認めるのが相当である。

(4) なお、原告らは、社会保険加入義務懈怠による損害賠償請求については、不

法行為と債務不履行に基づく請求を選択的な請求としており、損害額については相違ない。

しかしながら、債務不履行の場合、遅延損害金については、期限の定めのない債務であるから、履行の請求によって遅滞に陥ることになるところ、退職日以前に原告らが被告に対して履行の請求をしたことを認めるに足りる証拠はない。

これに対し、不法行為の場合、原告らの在職期間中になされたものであり、退職日の翌日からの遅延損害金を認めることができ、債務不履行よりも有利であるから、不法行為に基づく損害賠償請求権を認めるのが相当である。

#### 5 弁護士費用

事案の性質、審理の経過及び認容額等を総合考慮すると、被告の不法行為と相当因果関係のある弁護士費用は、原告 D につき2万5000円、原告 A・原告 B・原告 E につき各2万円、原告 C 及び原告 F につき各1万3000円と認めるのが相当である。

#### 第4 結論

以上のおりであるから、原告らの請求は、被告に対し、不法行為に基づき、原告 D について27万5000円、原告 A・原告 B・原告 E について各22万円、原告 C 及び原告 F について各14万3000円並びにこれらの各金員に対する不法行為の日の後であり、原告らの各退職日の翌日である主文掲記の各日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払をそれぞれ求める限度で理由があるからいずれもこれを認容し、その余の請求は理由がないからいずれもこれを棄却すべきである。

よって、主文のとおり判決する。

名古屋地方裁判所民事第1部

裁判官

佐藤久貴

27

当事者目録

6	原告	A
	原告	B
	原告	C
10	原告	D
	原告	E
	原告	F
15	上記原告ら訴訟代理人弁護士	定岡由紀子
	同	村角明彦
	東京都港区港南1丁目8番40号 A-PLACE品川5階	
	被告	株式会社NOVA
	同代表者代表取締役	伊藤幸子
20	同訴訟代理人弁護士	佐藤昌巳
	同	眞下寛之
	同	坂井正樹
		以上

請 求 目 録

- 1 被告は、原告 A に対し、165万円及びこれに対する平成28年6月17日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。
- 5 2 被告は、原告 B に対し、136万2000円及びこれに対する平成28年4月22日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。
- 3 被告は、原告 C に対し、110万円及びこれに対する平成28年3月24日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。
- 4 被告は、原告 D に対し、144万4756円及びこれに対する平成28年4月2日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。
- 10 5 被告は、原告 E に対し、133万8500円及びこれに対する平成28年8月18日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。
- 6 被告は、原告 F に対し、110万円及びこれに対する平成28年4月14日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。

以上



1 年休権侵害（不法行為）による慰謝料請求

原告 A につき100万円、その他の原告らにつき各50万円

2 社会保険加入義務懈怠（不法行為又は債務不履行）による損害賠償請求

5 (1) 経済的損害

原告らが国民健康保険に加入して支払った保険料（以下、「国保料」という。）

ア 原告 B 23万2000円

イ 原告 D 31万4756円

ウ 原告 E 20万8500円

10 (2) 慰謝料

原告ら各50万円

3 弁護士費用（不法行為）

原告 A につき15万円、原告 B ・原告 D ・原告 E  
につき各13万円、原告 C ・原告 F につき各10万円

15

以上

短時間就労者（いわゆるパートタイマー）にかかる健康保険及び厚生年金保険の被  
保険者資格の取扱いについては、各都道府県、社会保険事務所において、当該地方の  
実情等を勘案し、各個別に取扱基準を定めるなどによりその運用が行われているとこ  
5 ろです。もとより、健康保険及び厚生年金保険が適用されるべきか否かは、健康保険  
法及び厚生年金保険法の趣旨から当該就労者が当該事業所と常用的使用関係にある  
かどうかにより判断すべきものですが、短時間就労者が当該事業所と常用的使用関係  
にあるかどうかについては、今後の適用に当たり次の点に留意すべきであると考えま  
す。

- 10 1 常用的使用関係にあるか否かは、当該就労者の労働日数、労働時間、就労形  
態、職務内容等を総合的に勘案して認定すべきものであること。
- 2 その場合、1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が当該事業所に  
おいて同種の業務に従事する通常就労者の所定労働時間及び所定労働日数のお  
おむね4分の3以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保  
15 険の被保険者として取り扱うべきものであること。
- 3 2に該当する者以外の者であっても1の趣旨に従い、被保険者として取り扱うこ  
とが適当な場合があると考えられるので、その認定に当たっては、当該就労者の就  
労の形態等個々具体的事例に即して判断すべきものであること。

以上

## 1 非常勤外国人講師に係る適用基準

(1) 非常勤外国人講師が、当該語学学校と常用的使用関係にあるかどうかについては、1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が当該事業所において、常勤として雇用されている外国人講師（以下「常勤外国人講師」という。）の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である場合には、健康保険及び厚生年金保険の被保険者（以下「被保険者」という。）として取り扱うこと。

(2) 語学学校に雇用されている講師が全員非常勤外国人講師であるため、所定労働時間及び所定労働日数がおおむね4分の3以上であるか否かを判断する際に、比較すべき常勤外国人講師がない場合については、当該語学学校において常勤として雇用されている一般的な従業員（いわゆる正社員）の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上であるか否かをもって、被保険者として取り扱うこと。

(3) 就業規則または雇用契約において、非常勤外国人講師の1日又は1週の所定労働時間は規定されているが、1月の所定労働日数が規定されていない場合には、常勤外国人講師及び非常勤外国人講師の所定労働時間から、それぞれの1月の総労働時間を算出したもの（以下「総労働時間」という。）を比較しておおむね4分の3以上であるか否かをもって被保険者として取り扱うか否かを判断すること。

（中略）

## 3 勤務時間がレッスン単位で定められている場合の取扱い

(1) 就業規則または雇用契約において、勤務時間がレッスン単位で定められている場合には、1日又は1週のレッスン数に1レッスン当たりの時間数を乗じ、1日又は1週の労働時間を算出し判断すること。

(2) おおむね4分の3以上であるか否かを判断する際には、レッスンの間における休憩時間は労働時間に含めないこととするが、当該休憩を活用して次のレッスン

の準備を行う等実質的に就労を行っている場合には、労働時間を含めて判断するものとする。

以上

これは正本である。

令和元年9月24日

名古屋地方裁判所民事第1部

裁判所書記官 森田 裕子



資料3

令和2年10月23日 判決言渡 同日 原本領収 裁判所書記官

令和元年(ネ)第852号 損害賠償請求控訴事件(原審 名古屋地方裁判所平成28年(ワ)第4280号)

口頭弁論終結日 令和2年8月7日

判 決

東京都品川区東品川二丁目3番12号

控 訴 人	株 式 会 社 N O V A
同代表者代表取締役	稲 吉 正 樹
同訴訟代理人弁護士	荒 井 紀 充
同	安 藤 壽 展
	ほか1名

被 控 訴 人

(以下「被控訴人 A」という。)

被 控 訴 人

(以下「被控訴人 B」という。)

被 控 訴 人

(以下「被控訴人 C」という。)

被 控 訴 人

(以下「被控訴人 D」という。)

被 控 訴 人



(以下「被控訴人 E」という。)

被 控 訴 人

(以下「被控訴人 F」という。)

上記6名訴訟代理人弁護士

定 岡 由 紀 子

同

村 角 明 彦

主 文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は、控訴人の負担とする。

事 実 及 び 理 由

#### 第1 控訴の趣旨

- 1 原判決中控訴人敗訴部分を取り消す。
- 2 上記取消部分にかかる被控訴人らの請求をいずれも棄却する。

#### 第2 事案の概要

- 1 本件は、いずれも英語を母国語とする外国人であり、控訴人の設置する語学スクールにおいて英会話講師として稼働していた被控訴人らが、控訴人と被控訴人らとの間の契約につき、形式上業務委託契約とされていたが、実質的には労働契約であり、控訴人が被控訴人らの年次有給休暇請求権（以下「年休権」という。）の行使を違法に妨げた上、健康保険加入義務を懈怠したとして、控訴人に対し、①年休権侵害の不法行為による慰謝料（被控訴人 A につき100万円、その余の被控訴人らにつき各50万円）、②健康保険加入義務懈怠の不法行為又は債務不履行による損害として、国民健康保険の保険料（以下「国保料」という。）相当額（被控訴人 B につき23万2000円、被控訴人 D につき31万4756円、被控訴人 E につき20万8500円）及び慰謝料（被控訴人らにつき各50万円）、③不法行為による損害として、弁護士費用（被控訴人 A につき15万円、被控訴人 B、被控訴人 D

、被控訴人 E につき各13万円、被控訴人 C、被控訴人 F につき各10万円)及びこれらに対するそれぞれ退職の日の翌日から支払済みまで平成29年法律第44号による改正前の民法所定の年5分の割合による遅延損害金の賠償を求める事案である。

原審は、被控訴人らは、控訴人との関係において、労働基準法上の労働者に当たるとし、①年休権侵害の不法行為による慰謝料(被控訴人 A につき20万円、その余の被控訴人らにつき各10万円)、②健康保険加入義務懈怠の不法行為による慰謝料(被控訴人 D につき15万円、被控訴人 B 及び被控訴人 E につき各10万円、被控訴人 C 及び被控訴人 F につき各3万円)、③不法行為による弁護士費用(被控訴人 D につき2万5000円、被控訴人 A、被控訴人 B、被控訴人 E につき各2万円、被控訴人 C 及び被控訴人 F につき各1万3000円)並びに各遅延損害金の限度で認容した。

これに対し、控訴人が控訴した。

2 前提事実、主要な争点及びこれに関する当事者の主張は、3のとおり控訴人の当審における補充主張を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」中の第2の2ないし4に記載のとおりであるから、これを引用する。

3 控訴人の当審における補充主張

(1) 労働者性を肯定するとされている要素について

ア 被控訴人らに研修への出席を求め、テキストの使用を義務づけたのは、様々な背景を持つ講師が行うレッスンに一定程度の質を確保する必要があるからにすぎない。

そして、会話形式の教授法を特色としているレッスンの場において、具体的にどのような会話を行うかは、個別の講師の裁量に任されており、その点に控訴人が指揮監督を行うことはあり得ない。

一定の社内資格を取得するための研修を受講させていたのは、必ずしも



ビジネス英語や語学試験対策の知識を有しない委託講師に対して、レッスンをを行う知識を習得させる場を用意していたというに尽きる。

控訴人が被控訴人らに対してドレスコードを説いていたのは、「先生」という立場に対する社会的な期待に沿うことが求められているからにすぎず、業務上の指揮監督とは異なる。

イ レッソンの予約が入らない場合に被控訴人らに諸作業の機会を与えたのは、予約が入らないことにより被控訴人らを得るべき報酬額が著しく低くなるという過酷な結果を避けるために、空き時間に諸作業を依頼して、報酬額が安定的なものとなるように配慮した措置である。

ウ あらかじめ約束されたレッスンの時間帯や場所について遵守が求められていたことは、受講者を相手としてレッスンをを行う業務である以上当然である。

エ レッソンの場所やスケジュールを変更する際は、事前に被控訴人らの同意を得ており、同意を要するという点こそ労働者性がないことを示している。

一方、講師が不足した場合、控訴人は、補充に当たる講師を探して校舎の変更を依頼し、承諾を得たこともあれば、断られることもあった。これと異なり、雇用講師には変更に応じる義務があったから、控訴人は、雇用講師に先に声をかけていた。

被控訴人 C は、原審の本人尋問において、校舎の変更に関して一方的通告がされたかのように供述するが、契約書の記載にも反し、信用できるものとはいえない。また、仮に被控訴人 C の意思に反した校舎の変更があったとしても、このような個別の事象によって契約の性質が変更されるものではない。

オ 報酬は、コマ数を基準にして定められていた。

なお、他の講師にレッスンの実施が再委託された場合でも、報酬はもと

の講師に支払われていた。

カ 被控訴人らは兼業が可能であり、実際に行われていないからといって専属と評価すべきではない。仮に、担当するレッスンのコマ数が多いために兼業が困難であると被控訴人らが感じていたとしても、担当コマ数は、被控訴人らの選択によるものであり、制度に内在する制約ではない。

(2) 労働者性を否定する要素について

ア 委託講師は、業務を第三者に再委託することができ、場合により控訴人に講師派遣料を支払うことで代行の手配を委ねることもできる。被控訴人らに再委託の実績がなかったとしても、実情としては行われており、十分に可能であった。

イ 委託講師の報酬は、雇用講師の2割増しであり、契約満了時にはさらに成功委託料が支払われると定められている。

委託講師の報酬については源泉徴収が行われたことはなく、講師が事業所得として自ら税務申告していた。

ウ 委託講師には、就業規則の適用がない。

(3) 業務委託契約の法形式の選択について

被控訴人らは、業務委託契約の具体的内容を明確に説明する資料を受領した上で、十分に理解して、自己の判断で処遇の良い業務委託契約を締結した。

(4) 短時間労働者該当性（予備的主張）

本件は、改正前の健康保険法が適用になるものの、改正法は従来の解釈を変更するものではないから、改正法の規定と整合するように判断する必要がある。

そうすると、被控訴人らの所定労働時間は、常勤の雇用講師の週の所定労働時間の4分の3に満たないから、健康保険法上の被保険者に該当しないと判断すべきである。レッスンの間の時間は労働時間ではないから、これを考慮に入れる理由はない。

被控訴人らは、兼業や再委託が可能であること、契約期間は1年以下であること、控訴人がスケジュールを自由に変更することができなかったことも、常用的使用関係を否定する事情である。

### 第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、被控訴人らは労働基準法上の労働者に該当し、被控訴人らの請求は、年休権侵害の不法行為に基づく慰謝料（被控訴人 A につき20万円、その余の被控訴人らにつき各10万円）、健康保険加入義務懈怠の不法行為に基づく慰謝料（被控訴人 D につき15万円、被控訴人 B 及び被控訴人 E につき各10万円、被控訴人 C 及び被控訴人 F につき各3万円）、不法行為に基づく弁護士費用（被控訴人 D につき2万5000円、被控訴人 A , 被控訴人 B , 被控訴人 E につき各2万円、被控訴人 C 及び被控訴人 F につき各1万3000円）及びこれらに対する遅延損害金につき認容すべきであると判断する。その理由は、2のとおり補正し、3のとおり控訴人の当審における補充主張に対する判断を加えるほかは、原判決「事実及び理由」中の第3の1ないし5に記載のとおりであるから、これを引用する。

#### 2 原判決の補正

- (1) 原判決15頁14行目冒頭から16行目末尾まで、及び、21行目冒頭から23行目末尾までをいずれも削除する。
- (2) 同20頁24行目冒頭から同21頁18行目末尾までを削除する。
- (3) 同21頁19行目の「エ」を「ウ」と、26行目の「オ」を「エ」と、同22頁17行目の「カ」を「オ」とそれぞれ改める。

#### 3 控訴人の当審における補充主張に対する判断

##### (1) 業務遂行上の指揮監督について

ア 控訴人は、①被控訴人らに研修への参加やテキストの使用を求めたのは、レッスンに一定程度の質の確保が必要だったからであること、②レッスン

の場での会話内容は講師の裁量に任されていること、③社内資格のための研修を受講させたのは、知識を習得させる機会の提供を意味すること、④ドレスコードは「先生」という立場に対する社会的な期待のためであることを主張する。

しかし、控訴人は、新規の講師に対して初回研修を受講させ、オブザーベーション及びフィードバックを通じて、レッスンにおいてテキストを使用してマニュアルに沿った教授法を行うことを義務づけており（引用に係る原判決「事実及び理由」中の第3の1(4)ウエ、(5)アイ）。以下単に「原判決第3の1(4)」のようにいう。）、実際のレッスンにおいて具体的な会話内容をどのように導いていくかは、事柄の性質上個々の講師に任せられている部分があると推察されるものの、これは雇用講師であっても同様であると考えられるから、結局、控訴人は、雇用講師と同程度の業務遂行上の指揮監督を及ぼしていると認めるのが相当である。社内資格についても、控訴人は、委託講師に対し、雇用講師と同様に、社内資格を取得、保持すること、そのための研修を受けることを契約内容として義務づけていたのであるから（原判決第3の1(4)エ）、講師が受講する研修を任意に選択できるものではなく、控訴人の行っていた指揮監督の一環であるといわざるを得ず、これらが指揮監督関係を示すものでないとする控訴人の主張は採用できない。また、服装の定めについては、男性についてはネクタイとワイシャツ、女性については襟付き、袖付きシャツなどであり（原判決第3の1(4)キ）、さほど高度の指揮監督関係が見出されるとはいえないが、雇用講師と同等の指示があるということが出来る。

イ 次に、控訴人は、レッスンの予約がない時間帯に諸作業を依頼したのは、報酬額の確保のためであると主張する。

しかし、委託講師は、契約事項として、清掃、販促活動、カウンセリング等に従事することが定められており、レッスンの空き時間に、このよう

な語学レッスン以外の諸作業を行うことを義務付けられていること（原判決第3の1(2)ア, (4)イ）は、控訴人が被控訴人らに対して業務上の指揮監督を及ぼしていたことを示すものというべきである。講師は、諸作業を行うか否かの選択ができたとは認められないから、これが報酬額を安定させるための措置であるとする控訴人の主張は採用できない。

ウ レッソンの場所や時間帯について、控訴人は、これらがあらかじめ定められていたのは業務上当然であり、変更の際に同意を要するものとしていたから、労働者性が否定されると主張する。

レッスンの時間帯及び校舎は、契約により定められているところ（原判決第3の1(2)ア）、校舎においてコマ毎に受講者にレッスンを行うという業務の性質上、個別の具体的なレッスンは当該校舎で定められた時間帯に行われる必要があるということが出来るが、委託講師は、特定の校舎で週34コマあるいは40コマを受け持ちとしてあらかじめ定め、その時間に予約があればレッスンを行わなければならないとされていたのであるから（原判決第2の2(3), 第3の1(4)イ）、この時間的、場所的拘束性が純然たる業務の性質のみから導かれるものとはいえず、指揮監督関係を肯定する方向に働く一事情ということが出来る。

また、レッスンの時間帯及び校舎の変更については、雇用講師は、契約上、控訴人の業務上の必要によりスケジュール及び勤務地を変更できるものとされている（原判決第3の1(3)ア）のに対し、委託講師の契約にはこのような定めがない。そして、被控訴人 C、被控訴人 A、被控訴人 E 及び被控訴人 F は、控訴人の依頼により、レッスンの時間帯又は校舎が当初約定から変更されたことがあると認められる（原判決第3の1(5)ア(ア)（補正後）、イないしエ）。これらについては、仮に依頼が直前であったとしても、被控訴人らにおいて変更に応じているため、事実上諾否の自由があったかどうか、雇用講師と異なる点があったかどうか

かの詳細は不明といわざるを得ず、労働者性を肯定する事情として捉えることはできないが、他方これを労働者性を否定する事情としても重きを置くことはできないと考えられる。

エ 控訴人は、被控訴人らが業務を第三者に再委託することができたことを労働者性を否定する要素として主張する。

この点については、原判決第3の2(2)エ(補正後)の判示のとおり、再委託が制度上可能であったとしても、被控訴人らにおいて事実上容易ではなかったというべきであるから、再委託制度があることをもって労働者性を否定する要素であると認めるには至らない。

## (2) 報酬の労務対償性について

控訴人は、報酬の額が雇用講師と比較して高額であった旨主張する。

委託講師の報酬の定めは、コマ数を基準としており、一定時間労務を提供したことに対する対価であって、この基準は雇用講師と同様である(原判決第3の1(2)イ、(3)エ)。そして、委託講師の基本委託料、言語報酬に成功報酬を加算した金額が1350円であり、成績や社内資格の保持によるステータスに基づく加算が100~200円であるのに対し、雇用講師の基本コマ給、職務手当に精勤手当を加算した金額は1150円であり、能力査定に基づくスキル手当が0~800円であること(乙3~6)を考慮すると、両者の報酬・給与体系はやや異なっているものの、委託講師の報酬が雇用講師の給与より高額とは限らず、その差が労働者性の判断を左右するほど大きいとはいえない。

## (3) その他の事情について

ア 控訴人は、被控訴人らが兼業が可能であったから労働者性を否定すべきである旨主張する。

しかし、原判決第3の2(1)オの説示のとおり、雇用講師も兼業が可能であること、被控訴人らが週5日、34コマ又は40コマを受け持っていた

ことからすれば、兼業が可能であることから直ちに労働者性が否定されるものではなく、また、被控訴人らがコマ数を選択していたとしても実態として専属性があったといわざるを得ず、この点が労働者性を否定する重要な事情とはいえない。

イ 控訴人は、被控訴人らが業務委託契約の内容を理解して自己の判断でこれを締結したと主張する。

この点につき、本件契約書には、委託講師が従業員でないこと、経費を負担すること、社会保険や年次有給休暇が供与されないことが明確に記載されており（原判決第3の1(2)）、これによれば、被控訴人らは、報酬につき源泉徴収されないことを含めて、この内容を理解していたことが推認される。

しかし、原判決第3の2(2)アの判断のとおり、控訴人が被控訴人ら講師となろうとする者に対して、業務委託契約と雇用契約とを示して法形式を選択させたことを認めるに足りないから、上記のとおり理解していたとしても、被控訴人らが双方の契約を比較した上で業務委託契約を選択したということとはできない。このことを前提として、原判決第3の2(1)アないしオ、(2)イないしオ（補正後）及び上記において説示した事情に基づけば、控訴人の被控訴人らに対する指揮監督関係は、雇用講師に対するものとおおよそ同等であると評価すべきであり、報酬の労務対償性が肯定され、その他の事情を併せ考慮すると、被控訴人らは、労働基準法上の労働者に当たると認めるのが相当である。この点に関する控訴人の主張は、採用することができない。

(4) 控訴人は、被控訴人らが短時間労働者に当たるから、健康保険法上の被保険者に該当しないと主張する。

しかし、原判決第2の2(5)、(6)、第3の4(2)において認定、説示したとおり、被保険者該当性については、労働日数、労働時間、就労形態、職務内容

等を総合的に勘案して判断すべきであり、通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数の「おおむね」4分の3以上としている内かん及び課長通知はこの判断枠組に反するものとはいえないところ、被控訴人 A を除くその余の被控訴人らの所定労働時間が、通常の雇用講師の所定労働時間の4分の3に近似するということができ、また、レッスンを連続して担当する場合、レッスン間の時間は10分であり、後のレッスンの準備及び前のレッスンのカルテ記入といった事務処理のための時間が4分で足りるとは限らず、仮に4分で処理することができたとしても次のレッスンまでに6分しかないことなどを総合的に考慮すれば、少なくとも健康保険法上の被保険者該当性の判断において被控訴人 A を除くその余の被控訴人らを除外するのは相当とはいえない。控訴人の主張は採用できない。

#### 第4 結論

以上のとおり、原判決は相当であり、本件控訴は理由がないから棄却すべきであり、主文のとおり判決する。

名古屋高等裁判所民事第1部

裁判長裁判官 倉 田 慎 也

裁判官 永 山 倫 代

裁判官 入 江 克 明



これは正本である。

令和2年10月23日

名古屋高等裁判所民事第1部

裁判所書記官 川名 亜祐子

## 運営委員会からのお知らせ

1. 会報第 20 号です。これまでと同様に、第 20 回定例研究会の報告と質疑応答等を録音したものをできるだけ反訳（読みやすく整理）して掲載しました。ご意見・感想等を愛知労働問題研究会（aichiromonken@gmail.com）までお寄せください。
2. 会員および会計状況  
8 月 1 日現在の会員数は 34（31 個人、3 団体）です。会員名簿および会計（収支）状況は、愛知労働問題研究会の Google ドライブにある「会員名簿」および「会計」というフォルダに入れてあります（適宜更新します）。会員名簿または会計状況を閲覧したい会員は、当該フォルダの共有（共有アイテム）設定をすれば閲覧できますので、Google アカウントを作成したうえで、愛知労働問題研究会までアカウント（メールアドレス）をお知らせください。
3. 9 月に予定していた定例研究会は、報告者が確保できていないため、開催しないこととしました。次回の定例研究会は 11 月です。日にちは未定ですが、検数労連名古屋支部の報告を予定しています。詳細が決まり次第、改めてメールリストなどでお知らせします。

以上