

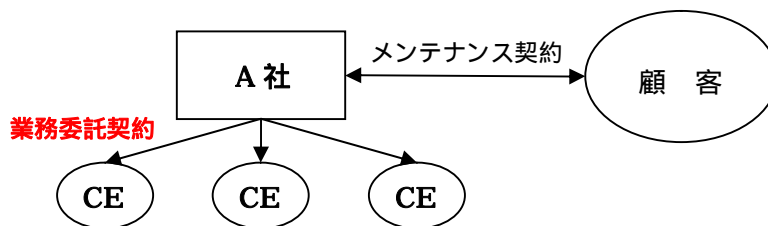
## NTLO REVIEW

業務委託契約者が労組法上の「労働者」と認定されたケース

2011年4月12日最高裁判所判決

### 1. 事案の概要

住宅設備機器のメンテナンスを業とする A 社が、メンテナンスを行う担当者として個人事業主約 590 名の人々（以下、「CE（カスタマーエンジニア）」といいます）と個別に業務委託契約を締結していました。CE が加入していた労働組合が、A 社に対し、労働条件の変更を求める団体交渉の申し入れを行ったところ、A 社は、「CE は個人としての業務受託者であり労組法上の『労働者』に当たらない」として、申し入れを拒絶していた事案です。



### 2. 裁判所の判断のポイント

最高裁判所は、CE は業務受託者であるが、労組法上の「労働者」に該当すると認定しました。裁判所は、業務委託に対する依存度が「労働者」と判断されるかの指標であると示しています。企業が業務委託契約者へのアウトソーシングに過度に依存し、かつ、業務委託契約者も企業からの委託が不可欠である、という実態があれば、労組法上の「労働者」と判断されます。以下は、裁判所が業務委託契約者を「労働者」と認定したポイントです。

#### 【判決の主なポイント】

裁判所の基準	裁判所の判断 (A社とCEの実態)
A社の組織に組み込まれているか	CEが590名であるのに対し、A社のメンテナンス作業者は、ごく一部の27名。CEが業務を行うことが不可欠であった。
A社が契約内容を一方的に決定	CEには変更を申し立てる余地がなかった
報酬の支払い	× 顧客への請求はA社が全国一律決定。CEの業務内容に応じて顧客へ請求するものではない。
A社の業務依頼に応じる強制力	A社に異議があれば1年契約は更新されず、事実上、CEはA社の依頼に応じざるを得ない状況
A社は指揮・監督していたか	・A社の名刺、制服が支給されていた ・心構え、接客態度に関するマニュアルの遵守
CEが独自に営業活動を行うことができた	× CEは個人事業主としてA社以外の業務を行う独自の営業活動を行う時間がなかった