

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 of 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