



Vol.104

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

美容師は労働者か？

1 美容師の労働者性

雇用契約と業務委託とフリーランス。部屋とワイシャツと私、みたいな入りになってしまいましたが、私は行く美容室を特定していません。気分と時間と場所で決めています。そしてだいたい担当してくださる美容師さんに契約形態を聞いています（嫌な客ですね）。契約形態に限らずいろいろカット中に話しかけるタイプです。

そうすると「フリーでやっているんです。従業員じゃないんです」という回答が。そういえばシャンプーもカットも担当の美容師さんが全部一人でやっています。

いわゆる業務委託の形態です。フリーランスという言葉も使われることがありますが、フリーランスは法令上の用語ではありません。一般的には、実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者をいいます。

雇用契約か業務委託かは、名称ではなく実態で判断されます。仮に契約書が業務委託契約であったとしても、また当事者が業務委託で良いと合意したとしても「使用されて労働し、賃金を支払われる」という関係が認められれば雇用契約であり、労基法や労組法等の労働関係法令に基づくルールが適用されることになります。

ただ美容師さんを見ていて、どの人が雇用か業務委託かは区別がつかないですね。今回ご紹介するT事件（名古屋地裁岡崎支部・令和3年9月1日判決・労経速73巻17号）は、労働者性を主張し未払賃金や未払割増金等を求めた事案で、結論として裁判所は労働者性を否定しました。

2 業務委託か雇用か

労基法9条の「労働者」に当たるか否かは、①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、他人に従属して労務を提供しているかどうか、②報酬が「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかが基準であり、下記のような要素を総合して判断されることになります（使用従属性の有無）。

(1) 「使用従属性」に関する判断基準

①「指揮監督下の労働」であること

a. 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

b. 業務遂行上の指揮監督の有無

c. 拘束性の有無

d. 代替性の有無（指揮監督関係を補強する要素）

②「報酬の労務対償性」があること

（２）「労働者性」の判断を補強する要素

①事業者性の有無

②専属性の程度

3 どのような美容師だったか

争った原告は、元々個人事業主として結婚式場等において、ヘアカット、ヘアメイク、着付け等や美容業を行っていた美容師でした。

被告は、元々自動車製造設備の製造補修等の事業を行っていた会社であったものの、原告と被告代表者は遅くとも平成２８年４月以降、交際関係にありました。

そして原告は、平成２９年２月１３日に開業した美容室において、平成３１年３月まで、美容師としてヘアカット、ヘアメイク等の業務に従事しました。

4 裁判所の認定

裁判所は、もともと原告が父親から店舗を借りて美容室を個人事業主として経営していたこと、新たに店舗を借りて美容師業を営むにあたり交際中だった被告代表者に相談し、被告が店舗の賃貸借契約を締結したこと、開業にあたってシャンプー台などを原告がもともと経営していた美容室から持ち込んだこと、開業にあたりインスタグラムに「美容室も移転させていよいよオープン 新しくサロンを始められるのも、沢山の人の出逢えたおかげです」などと投稿したこと、インターネットのシステムを用い、被告代表者に事前に逐一相談、報告することなく、予約を受け付け、あるいは受け付けた予約をキャンセルしていたこと、予約の入っていない時間帯には美容室に出てこなかったり、仕事の終わった後は被告代表者に断ることなく退勤したりしたこと等を認定しました。

一方で、報酬については平成２９年４月以降、毎月約１５万円、同年９月からは毎月約２０万円、平成３０年４月からは毎月約２２万５０００円の支払を受けていたこと、被告は、原告に対する同支払に関し、雇用保険料、所得税を控除したうえ、給与支払明細書を交付していたことを認定しています。また、名刺についても被告が使用するデザインの名刺を使用させたこと、肩書は、「美容事業部 マネージャー」であったことを認定しています。

5 裁判所の判断

裁判所は上記のような事実を前提に、以下のとおり労働者性を否定しました。

「原告は、本件美容室での業務については、その遂行過程において被告から指示を受けることなく、そもそも顧客からの予約を受けるか否かという点も含めて自らの判断で行っていたことが認められる。その勤務状況を見ても、特段被告に指示を仰ぐことなくカット等の業務をこなしており、また、勤務時間については、予約が入っていない際に本件美容室から外出することもあるなど、かなり自由に行動していたことがうかがわれ、時間的にも場所的にも被告によって拘束されていたとはおよそ認めがたい。これらの事情だけでも、原告と被告との間に、本件美容室の業務に関する指揮命令関係を見出すことは困難である。」

「原告は、原告が被告からタイムツリーというアプリを用いて指揮命令を受けていたと主張するが、単に予約状況を共有していたというものにすぎず、それ以上に指揮命令を基礎づける事情とは言えない。」

「原告の給与は、毎月一定額を支給されるというもので、残業や欠勤の際に報酬が増減したといった事実は認められないのであり、労働の結果によって報酬が左右される性質を有していない。他方で、被告は、原告が受け取っていた給与については、給与所得として源泉徴収及び雇用保険料を徴収していたことが認められるが、報酬が固定であったことも併せ考えれば、被告において原告に安定した収入を得させる目的で便宜的にそのような扱いをしたものと見るのであり、労働者性の認定にあたって上記の推認を覆すほどの強い事情とまでいうことはできない。」

「原告と被告は、もともと交際関係にあったものであり、いわゆる面接、採用という通常の雇用契約に想定される手続を経ているものではないし、就業規則や服務規律、退職金制度、福利厚生の有無についての定めも一切ない。しかも、これらについて原告が被告に不満を訴えたりした事情は認められない。これらの事情は、原告及び被告が、原告の本件美容室での業務において労働基準法等の規律に服することを想定していなかったことの証左である。」

「原告が、本件美容室の開業について、一定の物品の負担をしたこと、被告から店舗からの退去を求められる前後を通じて、独自の商号を用いて営業を行っていたことなどを踏まえると、原告は、被告に対して使用従属関係にあったということができず、原告の労働者性を肯定することはできない。」

6 判断基準はあいまい

この事案は、もともと個人事業主の美容師だった原告が、お店を移転させるようなイメージで業務を開始したこと、一定の備品を持ち込んでいたことなど事業者性を強くうかがわせる事情が多くあったため、労働者性を否定しやすかったと思われます。

そのため給与所得として源泉徴収及び雇用保険料を徴収していた事実があったものの結論を覆すには至っていないと判断しています。ただ業務委託契約であれば、給与ではなく報酬として支払うべきだったと思います。

いずれにしても業務委託契約を締結する場合には、雇用契約と混同されることのないように注意する必要があります。

以上