



## 【社労士必見！】

社労士法人、労務管理事務所  
等が当事者となった裁判例か  
ら学ぶ人事労務【後編】

弁護士 山崎 駿

# セミナーの構成と学習効果

1

## 裁判例の事案分析

社労士法人等が当事者となった具体的な労働紛争事例の分析

2

## 判決内容の実務への応用

裁判所の判断の実務への応用

3

## 教訓からの労務管理の実践

社労士法人等における労務管理体制の見直し





# 自己紹介

山崎 駿

2018年 早稲田大学法学部 卒業

2022年 杜若経営法律事務所 入所

YouTubeチャンネル「**弁護士山崎駿**の**毎日人事労務**」毎日更新中



# **B社事件（東京地判平成30年5月 30日労経速2360号21頁）**

## **固定残業制度と賃金体系変更**



# 事案の概要

インターネット関連の広告代理業等を行う被告会社と無期雇用契約を締結していた原告が、被告に対して以下の請求を行った事案

未払割増賃金及び遅延利息の支払

被告代表者の言動による精神的苦痛に対する慰謝料及び遅延損害金の支払

労働基準法114条に基づく付加金及び遅延損害金の支払

裁判所は、**未払割増賃金及び付加金の請求については一部認容**し、**慰謝料請求については棄却**



# 前提事実 (1)：当事者と雇用契約

## 当事者

被告：B株式会社（インターネット関連広告代理業等）

原告：平成24年8月14日に被告と無期雇用契約を締結し、平成27年12月31日に退職

## 当初の雇用契約内容



基本給：月額40万円（後に45万円、50万円に昇給）



通勤手当：実費として月額3万3690円



所定労働時間：午前10時から午後7時まで（休憩1時間）



所定休日：土曜、日曜、国民の祝日、年末年始休暇及び夏期休暇

## 前提事実（２）：固定残業制度の採用

被告は、本件雇用契約締結後、固定残業制度を採用することとし、平成26年1月31日に渋谷労働基準監督署に就業規則及びこれに付属する給与規程等を提出した。なお、**被告の従業員に対し、本件固定残業制度が適用されたのは、同年4月分の給与の支払から。**

### 就業規則の規定

「（給与）第62条 社員の給与については、  
「給与規程」の定めるところによる。」

### 給与規程の規定

「（給与の構成）第3条 給与は、基準内給与と基準外給与とに分け、その構成は次のとおりとする。（中略）（２）**基準外給与 固定時間外勤務手当**（後略）」

### 固定時間外勤務手当

「（固定時間外勤務手当）第13条 社員が就業規則第37条（労働時間および休憩時間）に定める所定労働時間を超えて早出・残業した場合を想定し、**1カ月当たり時間外勤務40時間相当分および深夜勤務10時間相当分を固定時間外勤務手当として支給する。**」

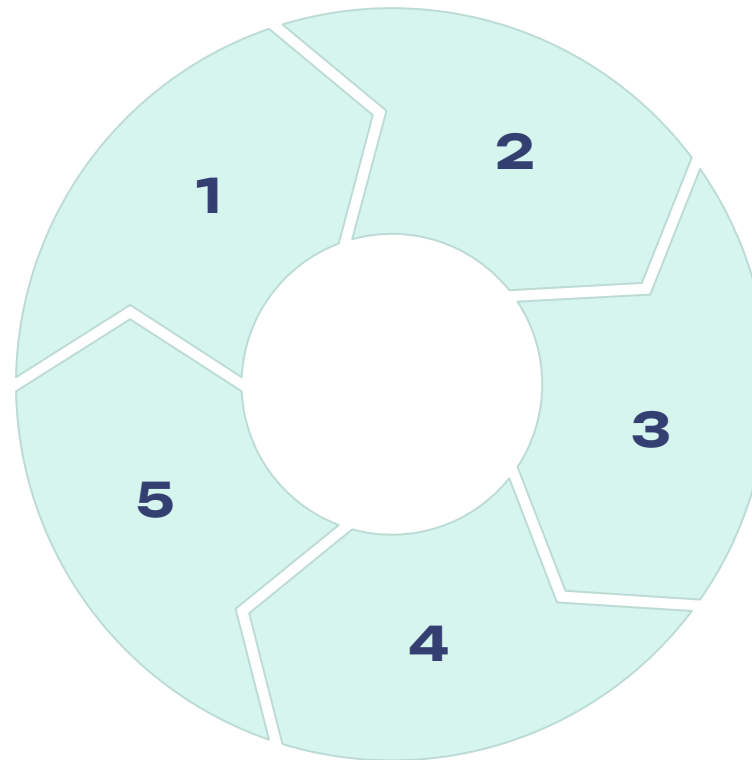
# 争点

## 本件固定残業制度採用前の本件雇用契約の内容

基本給に割増賃金が含まれるか否か

## 被告代表者の言動による不法行為の成否

慰謝料請求の根拠となる不法行為があったか



## 本件固定残業制度採用後の本件雇用契約の内容

新賃金体系への変更に原告の有効な同意があったか

## 原告の時間外・深夜労働の有無及びその時間

実際の労働時間と未払割増賃金の額

## 付加金支払の要否及びその額

労働基準法114条に基づく付加金の支払いが必要か



# 裁判所の判断 (1)：固定残業制度採用前の雇用契約内容

## 雇用通知書の記載

本件雇用契約締結当初に原告に交付された本件雇用通知書の形式を検討するに、「賃金」の欄には「基本給 400,000円（月額）」との記載しかなく、そのうち割増賃金に相当する額又は時間外労働として想定されている時間数について明確に区分されて記載されていないばかりか、割増賃金が含まれていることすら記載されていない。

## 賃金水準

本件雇用契約の賃金水準をみると、原告と類似の職種であるウェブディレクターの45歳から49歳の平均年収が404.4万円から526.4万円であることに照らせば、本件雇用契約締結当時の原告の年俸（40万円×12か月）480万円は、平均的な水準にとどまり、このような水準の年俸に割増賃金が含まれていることが当然の前提とされているとも言い難い。かえって、被告代表者が、原告についてプロデューサー兼ディレクターという職種で、将来的には被告代表者の右腕となる人材として採用したことからすれば、期待される賃金水準は高くなるのが一般的と解されるのであるから、上記平均的な水準の年俸については、その全てを割増賃金を含まない基本給と見る方が自然

## 代表者の残業についての認識

被告代表者自身、本件雇用通知書を作成した当時、基本給に何時間分の残業を想定しているのかという意識はなく、残業という概念自体が自身の中になかったことを認めている。

## 小括

本件固定残業制度採用前の本件雇用契約において、基本給（当初は40万円、昇給後は45万円又は50万円）に割増賃金が含まれると解することはできず、本件訴訟において原告が割増賃金を請求する期間のうち、本件固定残業制度採用前の平成26年3月分までの原告の基本給は月額50万円であり、被告による割増賃金の既払分は認められない。

## 裁判所の判断（2）：固定残業制度採用後の雇用契約内容

### 原告が受ける不利益

平成26年3月までの本件雇用契約の賃金体系においては、所定労働時間内労働に対する対価部分は、**基本給である50万円であったのに**対し、**原告の新賃金体系によれば、基本給は39万円となり、11万円の減額となるから、その不利益は大きいものと言わざるを得ない。**

### 本件雇用契約書の成立

被告代表者との面談において、原告が、被告代表者からの説明を受けて本件雇用契約書に押印したという被告代表者の陳述は一応信用することができ、**本件雇用契約書は真正に成立したものと認めることができる。**

## 裁判所の判断（３）：固定残業制度採用後の雇用契約内容 （続き）

### 不利益変更の同意の有効性の判断枠組み

「賃金に関する労働条件の不利益変更にかかる労働者の同意の有無については、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも判断されるのが相当」



# 裁判所の判断（４）：固定残業制度採用後の雇用契約内容（続き）

## あてはめ

本件固定残業制度採用前の本件雇用契約において、年俸制の基本給の中に割増賃金が含まれていたと認めることはできず、全てが基本給であるから、従前の賃金体系において、時間外労働を行った場合には、当該基本給に応じた割増賃金が支払われるべきであったが、被告から原告に対し、割増賃金は支払われることはなかった。そうであるにも関わらず、本件説明会においては、漠然と従前の賃金体系又は割増賃金が支払われていないことが違法である可能性があることの説明がされたのみであって、**本来的には当該基本給に応じた割増賃金が支払われるはずであったことなどについて原告に対し、明確に説明がされたとはいえない。**

P 3 社労士及び被告代表者は、原告に対し、本件固定残業制度の採用に伴う基本給の減少が形式的なものにとどまる、総額としては支給される額は変わらないとも説明しているが、原告の新賃金体系と従前の賃金体系を比較すれば、正に割増賃金の基礎となる基本給が減少するのであり、基本給の減少は、形式的なものにとどまるものではない。その上、原告の新賃金体系においては、基本給（引いては発生する割増賃金の額）が減少するのみならず、発生した割増賃金についても、固定時間外勤務手当分は既払となるのであるから、総額として支給額が減少することがないという説明も誤っている<sup>1</sup>といわざるを得ない（従前は支払われるべき割増賃金が支給されていなかったことから、支給総額が給与明細上抑えられていたに過ぎず、この違法な支給状態と原告の新賃金体系の下で支給される賃金の額に差がなかったとしても、原告に不利益がないということとはできない。）

→原告が本件雇用契約書に押印し、本件固定残業制度の内容の説明を受け、従業員代表として被告の就業規則に意見を述べたことが認められるとしても、**原告の新賃金体系への変更は、原告に著しい不利益をもたらすものであるところ、被告の原告に対する説明内容は不正確かつ不十分なものであった**ことから、原告が本件雇用契約書に押印したとしても、これが原告の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在したとはいえず、原告による有効な同意があったとは認められない。

→原告について、原告の新賃金体系は適用されず、**平成26年4月以降についても、基本給を50万円とする従前の雇用契約の効力が有効**であるというのが相当

# 裁判所の判断（５）：原告の労働時間と未払割増賃金

## 労働時間の認定

原告の勤怠表は、手控えに過ぎないものであるが、**原告の勤怠表に記載された退勤時刻が本件警備会社の記録のセット時刻と整合するなど、それなりに信用できるものである。**

被告代表者は、従業員に対しては、電車があるうちに帰るように指導し、事務所に泊まることを容認していなかった旨陳述するものの、その内容は包括的なものとどまり、原告に対し、具体的に帰宅を命じたり、徹夜の作業を禁止したりしていたことを認めるに足りない。

## 未払割増賃金の認定

原告の職種は、プロデューサー兼ディレクターであり、その**業務内容は、営業の開拓から制作、納品までの全ての工程を担当するという広範なものであり、原告がその業務を行うため、被告において所定の終業時刻を超えて勤務しなければならなかったことが推認される。**

裁判所が認定した原告の労働時間に基づき、基本給月額50万円を前提として計算すると、未払割増賃金元金合計300万7857円及びこれに対する遅延損害金・遅延利息の支払義務が認められる。

# 裁判所の判断（6）：付加金と不法行為

## 付加金について

本件においては、原告の新賃金体系が原告について効力を有するとはいえず、**未払割増賃金の金額は多額にのぼり、そのことによって原告が受けた不利益も大きく**、被告に対しては、付加金の支払を命じるのが相当である。

もっとも、被告は、P3社労士から従前の賃金体系の問題点について指摘を受けたことをきっかけとして、**適切な労務管理のため本件固定残業制度を導入することを決め、P3社労士に相談した上で本件固定残業制度を設計し、従業員に対して本件説明会を開催したりするなどして施行したものである上、結果的に無効と判断されたとはいえ、原告に対しても、一応同意取得に向けた手続も取っていたなどの事情を考慮すると、付加金の額については、付加金対象賃金額の2分の1に相当する149万9090円**をもって相当と認める。

## 不法行為について

原告は、被告代表者から過度のノルマを課され、達成できないことについて、長時間叱責された、賃金を下げる等と言われたと主張するが、被告はこれらの言動を明確に否認し、被告代表者も本人尋問において明確に否定するところ、原告が提出する医師の診断書においても、症状の原因として、営業の仕事を任され、それが負担であったこととの関連が考えられるとされる程度であり、被告代表者の言動は指摘されていない。

したがって、**被告代表者が、業務の適正な範囲を超えて、原告を叱責するなどしたという事実が認定できないことから、不法行為に基づく損害賠償請求権については、理由がない。**



## 判決の結論

**約316万円**

### 未払割増賃金等

被告は原告に対し、未払割増賃金元金合計300万7857円及びこれに対する遅延損害金・遅延利息を支払え。

**約150万円**

### 付加金

被告は原告に対し、付加金149万9090円及びこれに対する遅延損害金を支払え。

**0円**

### 慰謝料請求

原告の慰謝料請求は棄却する。

訴訟費用はこれを5分し、その2を原告の負担とし、その余は被告の負担とする。

この判決は、未払割増賃金等の支払いを命じる部分に限り、仮に執行することができる。

# 使用者側が学ぶべき教訓

## 固定残業制度導入時の明確な説明

固定残業制度を導入する際は、**基本給と割増賃金部分を明確に区分し、何時間分の時間外労働に対応するものでその金額がいくらであるのかを書面で明示**する必要がある。雇用通知書や契約書に明記することが重要である。

## 賃金体系変更時の同意取得

賃金体系の変更、特に労働者に不利益となる変更を行う場合は、変更内容とその影響について**正確かつ十分な説明**を行い、労働者の自由な意思に基づく同意を得る必要がある。**形式的な同意取得では足りない。**

（正確かつ十分な説明をしたら同意を得られないのではないかという問題はあるので悩ましいが、裁判実務上は曖昧な説明をしたことは否定的に評価されてしまう）

## 専門家の適切な活用

社労士等の専門家に相談する際は、現状を正確に伝え、法的に適切な制度設計を依頼することが重要である。また、専門家の助言を受けた場合でも、最終的な責任は会社側にあることを認識すべきである。

他方で、社労士等としても、法的に誤った制度設計で手続を進めて残業代請求が認められてしまうと会社から責任を問われるリスクがある。（社労士が関与しているのに無茶な固定残業代の設定をしていて法的に危ないというケースを珍しくないなので、今一度要確認。）

# 固定残業代について

## 「【事業者必見！】残業代請求と固定残業代」



 YouTube



### 【事業者必見！】残業代請求と固定残業代 #2025 #人事労務 #弁護士

残業代請求を受けた場合の典型的な反論についてのセミナーで、固定残業代を支払っていることを理由とする反論例について解説している部分の切り抜き動画です。0:00 固定残業代とは 0:39 合...



## 賃金請求事件（大阪地判令和5年9月8日LEX/DB25596140）

行政書士法人の役員の労働者性と  
役員報酬の基礎賃金該当性

# 前提事実

1

**平成31年4月22日**

原告は被告と期間の定めのない雇用契約（パートタイマー）を締結し、行政書士補助業務に従事

2

**令和2年3月21日**

原告は行政書士資格取得後、被告と改めて期間の定めのない雇用契約を締結

3

**令和3年11月20日**

原告が被告を退職

4

**令和4年9月16日**

原告が被告に対し未払の時間外賃金を支払うよう催告（9月21日到達）

原告の賃金は月額30万円（基本給20万円及び役員報酬10万円）であり、所定労働時間は1日8時間（始業9時30分、終業18時30分、休憩時間60分）であった。休日は土・日曜日、祝日等とされていた。賃金の支払日は毎月20日締め、当月25日払いであった。

# 争点

## 原告の労働者性

被告は原告が役員であるため残業代を支払う必要がないと主張し、原告の労働者性を争った。

原告は役員として登録されていても、実質的には労働者であったと主張した。

## 基礎賃金の範囲

被告は役員報酬名目で支払われていた10万円を基礎賃金に含めることについても争った。

原告は役員報酬も含めた30万円全額が基礎賃金に当たると主張した。

## 付加金の支払い

原告は未払の時間外手当と同額の付加金の支払いも求めた。



# 原告の主張

## 労働者性について

原告は、被告の設立者でありかつ顧問という立場であった元行政書士の訴外Cの指示命令を受けて業務に従事しており、訴外Cの指示命令に対する諾否の自由はなかった。業務の遂行についても、訴外Cの指揮監督の下で進められていた。

勤務場所や勤務時間は雇用契約書によって定められており、拘束性が認められる。また、原告の賃金は月額固定給であり、所定外労働等に対する割増率も雇用契約書によって定められていた。

## 基礎賃金について

原告は、パートから正社員となるにあたり、被告との間で、それまで時給制であった原告の賃金を月額30万円に変更する旨の契約を締結した。その際、被告を行政書士法人として継続させるために、原告を形式的に役員として、月額30万円の賃金のうち10万円については役員報酬という名目で支給する旨の説明を受けた。

役員就任後も原告の業務内容はパート時代と変化がなく、被告の経営戦略立案や経営計画策定等に関与することはなかった。

# 被告の主張

## 労働者性の否定

被告は、原告が役員であるため残業代を支払う必要がないと主張した。これは、原告の労働者性を争う趣旨と解された。

## 役員報酬の性質

被告は、役員報酬名目で支払われていた10万円を基礎賃金に含めることについても争った。

## その他の請求原因事実

被告は、その余の請求原因事実については争うことを明らかにしなかった。

なお、被告は口頭弁論に出頭せず、第1回口頭弁論期日において陳述したものとみなされた答弁書には、「間違っている部分があります。」の欄にチェックが入れており、「間違っている部分」として、原告は役員であるため残業代を支払う必要がない旨の記載があるのみであった。

# 裁判所の判断①：労働者性について

原告も、本件請求の対象期間において、被告の役員として登録されていたことを認めている。

しかし、役員として登録されていたことのみをもって労働契約の成立が否定されるものではないところ、証拠（雇用契約書）によれば、原告が被告との間で労働者としての労働契約を締結していたことは明らかであるから、**原告の労働者性は認められる。**

## 裁判所の判断②：基礎賃金について



### 雇用契約書の記載

原告が被告との間で作成した雇用契約書上、原告には基本給月額20万円と区別する形で役員報酬月額10万円が支給される旨の記載がある。



### 業務内容の実態

しかし、本件請求の対象期間における原告の業務内容は役員就任前の原告がパート従業員であった期間のそれと異なるところはなく、原告は本件請求の対象期間においても、被告から、労務提供全般にわたり一般的な指揮監督を受ける地位にあった。



### 小括

役員報酬名目で支払われていた10万円を含む30万円の全額が労務提供の対価たる賃金の性質を有するものと認められるから、基礎賃金は30万円として割増賃金の額を算定することが相当である。

# 裁判所の判断③：付加金と結論

## 付加金について

本件における一切の事情を勘案し、被告に対し、令和2年4月1日以降が支給日となる未払の時間外手当の合計額である156万9923円と同額の付加金の支払を命じるのが相当であると判断した。

## 結論

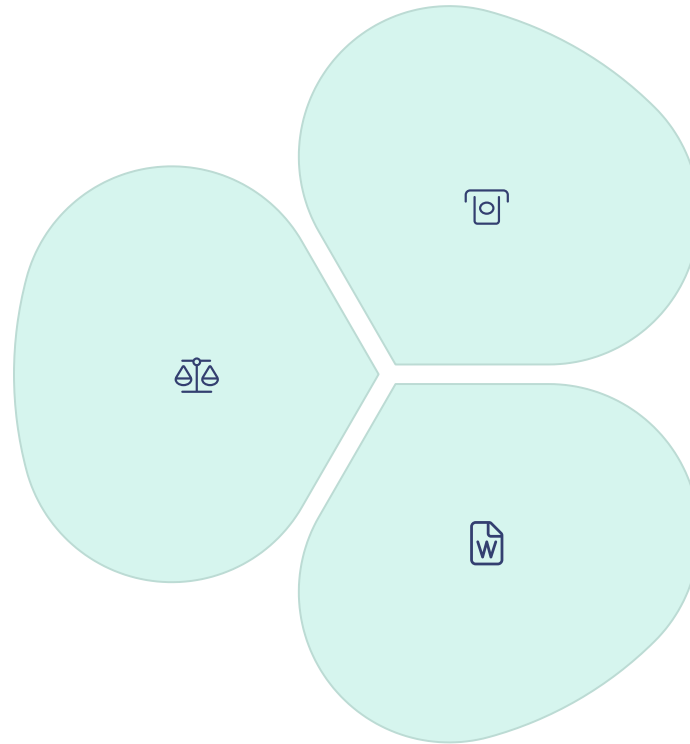
裁判所は、原告の請求をすべて認容し、被告に対し、188万1704円及びうち156万9923円に対する令和5年2月1日から支払済みまで年14.6%の割合による金員、並びに156万9923円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年3%の割合による金員の支払いを命じた。

# 使用者側が学ぶべき教訓

## 形式より実質を重視する

役員として登録していても、実態が労働者であれば労働者性が認められる。形式的な肩書きや登録だけでなく、実際の業務内容や指揮監督関係を重視した人事管理が必要である。

役員になった後でも、業務内容が変わっていなければ指揮監督関係が依然として存在していると判断されてしまう。



## 報酬の名称も重要ではない

「役員報酬」という名目であっても、**実質的に労務提供の対価であれば基礎賃金として扱われる。**

→新しく役員報酬を支給するのに、従前と同じ業務にしか従事させないと労務提供の対価と判断されてしまう。

「役員としての報酬」といえるのか見直すべき。

## 法的対応の重要性

被告は原告からの催告や提訴予告に対して何ら応答せず、訴訟においても十分な対応をしなかった。

残業代請求（に限らないが）については、**初期段階から適切な法的対応を取ることが重要**である。



# 西村あさひ法律事務所事件 (東京地判令和7・2・13 労判ジャーナル157号2頁)

無期転換権の行使の可否 (労  
契法上の労働者性)

# 事案の概要

本件は、弁護士である原告が、平成26年1月、弁護士事務所である被告にアソシエイトとして採用され、被告との間で2年間の有期契約を締結し（なお、原告は平成27年1月にカウンセセルとなった）、同契約は令和4年1月まで同一の条件で毎年更新されていた。

令和4年9月、被告がこれを更新しない旨を原告に通知したところ、原告において、同契約は労働契約であり、労働契約法18条1項より無期労働契約に転換したなどと主張して、被告に対し、労働契約上の地位確認等を求めた事案である。



# 請求内容

## 1 労働契約上の地位確認

原告が、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認

## 2 賃金支払請求

令和5年1月から判決確定の日まで、毎月25日限り、月額金150万円及びこれらに対する各支払期の翌日から支払済みまで年3パーセントの割合による金員の支払い

## 3 弁護士会費支払請求

令和5年1月から判決確定の日まで、毎月12日限り、月額金2万8300円及びこれらに対する各支払期の翌日から支払済みまで年3パーセントの割合による金員の支払い

裁判所は、**原告の請求をいずれも棄却**

# 前提事実（１）当事者

## 原告

平成１３年に弁護士登録をした弁護士（昭和５２年生の男性）。平成１３年にＣ事務所に入所し、平成１９年にＤ大学ロースクールを卒業。平成２０年までアメリカ国内の法律事務所で勤務した後、同年Ｃ事務所に復帰。

## 被告

弁護士である個人を構成員とする民法上の組合であり、弁護士法人西村あさひ法律事務所との間で共同事業体としての西村あさひ法律事務所を営んでいる。令和４年１２月時点において、６００名を超える数の弁護士が被告に所属していた。

## 前提事実（２）契約内容

### 契約の成立

被告は、原告と数回の面談をした後、平成２５年１０月３１日、採用条件を示して「採用通知」を原告に交付。原告は、同年１１月１日、本件採用通知の承諾欄に署名し、被告に提出した。

### 業務内容

被告の行うファイナンス業務、コーポレート業務及び税務業務。**受入責任者はE 弁護士とF 弁護士**。具体的業務内容は別途、被告から指示される。

### 契約期間

平成２６年１月１日から平成２７年１２月末日まで。期間満了１か月前までに契約不更新の申出があった場合を除き、**期間は１年間の期間をもって自動的に更新される。**

# 前提事実（３）契約条件



## 条件

期間中、原告は被告の国内又は海外の事務所に常勤する。原告は被告の内部規則等に従って弁護士業務を専属的に行う。

弁護士業務の成果（依頼者から受領する弁護士報酬等を含む）は、すべて被告に帰属する。



## 報酬

年間報酬１８００万円。

特別報酬は個人業績と事務所業績に応じ、被告の裁量により支払われる。



## 諸費用

弁護士会費用は被告が負担する（ただし、新館特別会費等特別の目的のために徴収される金額を除く）。

通勤手当として１か月の定期券購入代金相当額が届出に基づき毎月支給される。



# 前提事実（４）契約の経緯

1

平成26年1月1日

原告は、本件契約に基づいて、アソシエイトとして被告での業務を開始

2

平成27年1月1日

原告は、アソシエイトからカウンセラーとなる

3

平成28年～令和3年

本件契約は、毎年1月1日付けで、本件採用通知と同一の条件で更新された

4

令和3年11月頃

被告の人事委員会のメンバーであるG弁護士は、原告に対し、本件契約の次回の更新に関して原告と面談を行い、基準年俸を1500万円とすることを提示。原告は出来高払制の歩合給にしてほしいと希望したが、合意に至らず

5

令和4年1月1日

本件契約は、本件採用通知と同一の条件で更新された

# 前提事実（５）契約終了の経緯

1

令和４年４月頃  
及び同年８月２  
５日

原告と被告は、本  
件契約の条件の変  
更について面談を  
行ったが、主に報  
酬額及びその算定  
基準・方法等に関  
して折合いがつか  
なかった

2

令和４年９月２  
７日

被告は、原告に対  
し、「締結済み契約  
の不更新及び新契  
約条件のご連絡」  
を交付し、本件契  
約の更新を行わな  
い旨及び基準年俸  
額を１３００万円  
とすることなどを  
含む新契約を締結  
する意向である旨  
を申し出

3

令和４年９月２  
７日

原告は、「私と貴所  
との間の有期労働  
契約の通算契約期  
間が５年を超えて  
いますので、労働  
契約法第１８条第  
１項に基づき、期間  
の定めのない労働  
契約（無期労働契  
約）への転換を申  
込みます。」と記載  
した「無期労働契  
約転換申込書」を  
被告宛てに送付

4

令和４年１０月  
４日頃

被告の代理人弁護  
士は、原告に対し  
て「A先生に労働  
者性は認められま  
せん。」などと記載  
した受任通知書を  
送付

5

令和４年１１月  
１４日

被告の代理人弁護  
士は、原告に対  
し、「新契約は締結  
されず、先生と西村  
あさひ法律事務所  
との契約関係は本  
年１２月末日をも  
って終了します。」  
などと記載したメ  
ールを送信

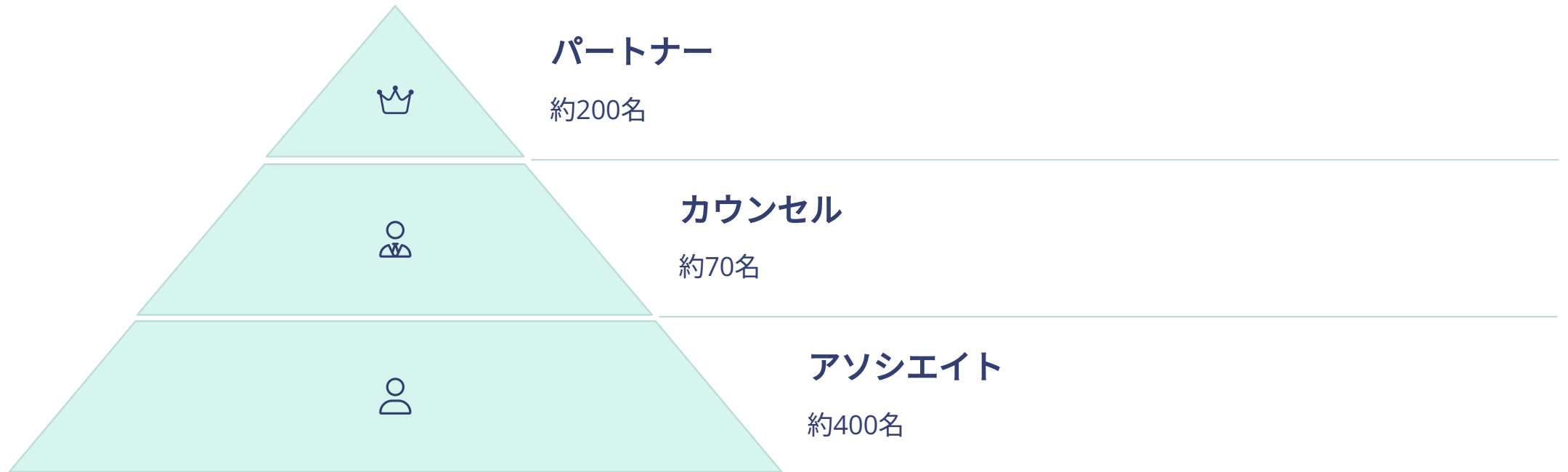
# 争点

本件の争点は、本件契約が労契法の適用対象となる労働契約に該当するか（原告が**労契法上の「労働者」に該当するか**）である。

労働契約法2条1項は「労働者」を「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう」と定義している。同法6条は「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する」と規定している。



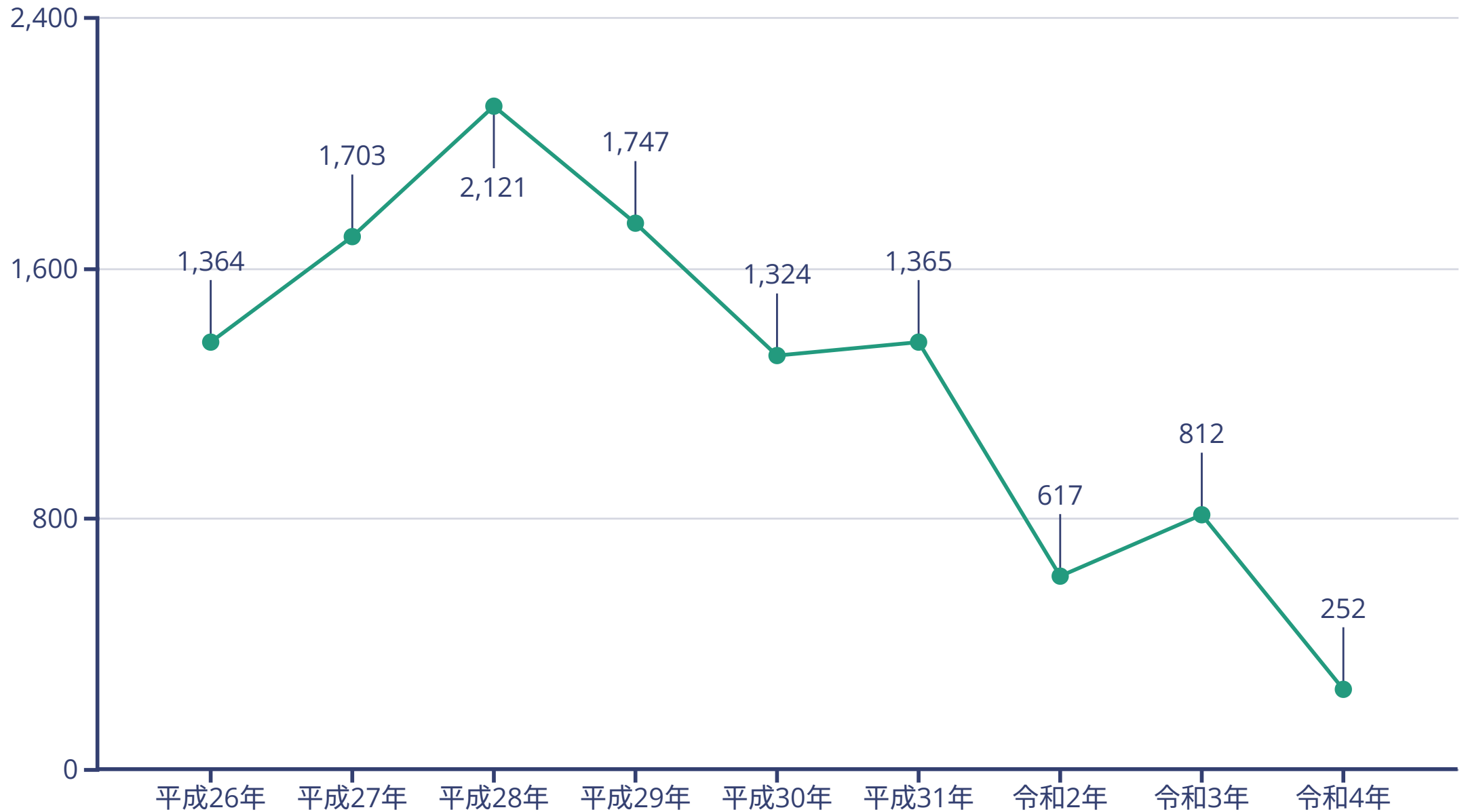
# 被告における職位や業務分担



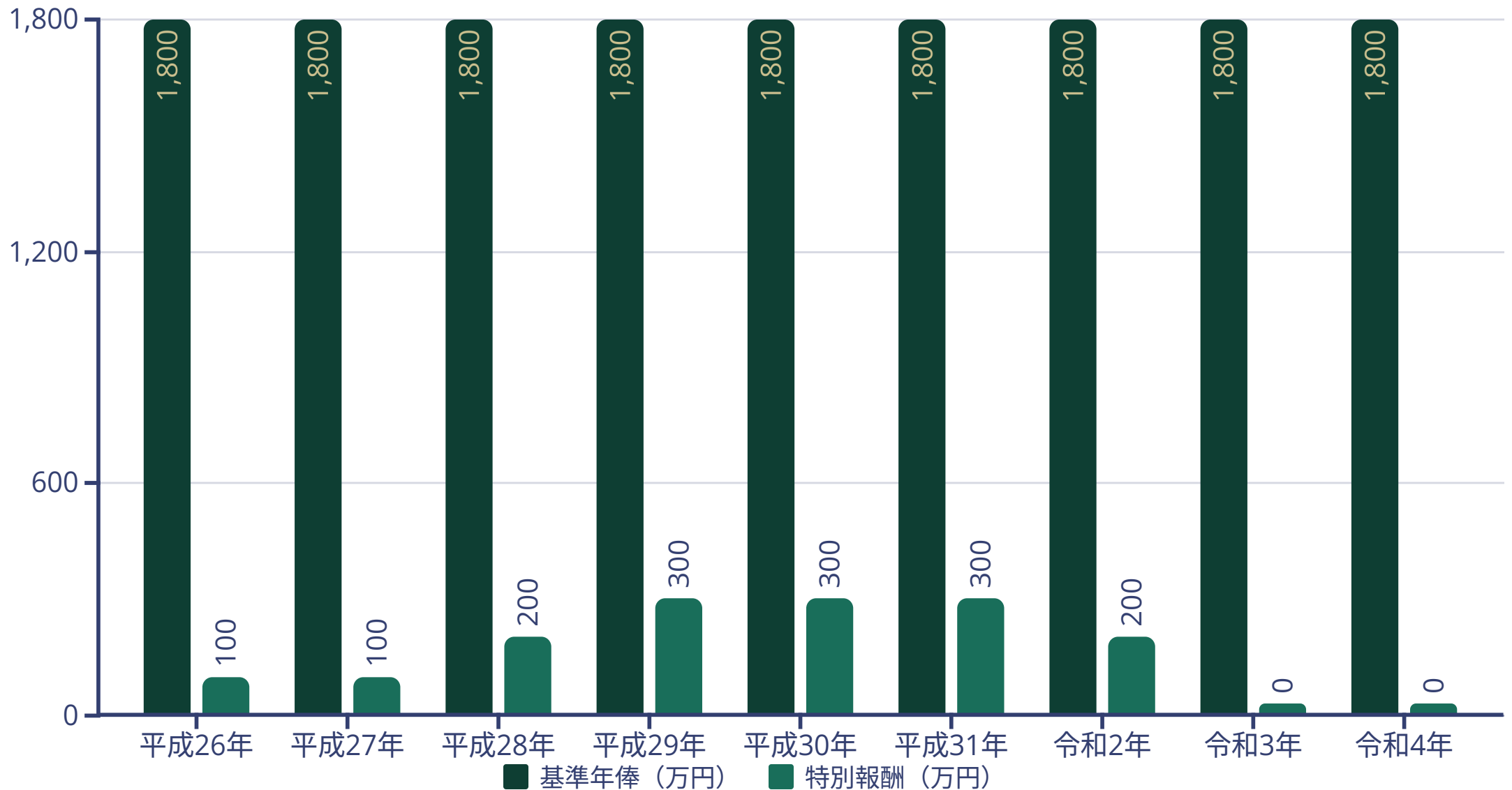
被告は、国際的な法律事務所として、欧米の法律事務所の例にならい、弁護士としての専門性の高さや経験の多寡を体的に表示するため、所属する弁護士について、パートナー、オブ・カウンセル、カウンセル、アソシエイト等の複数の職位を定めている。

カウンセルは、パートナーに比肩し得る十分な経験と専門的知識を有する弁護士であることを内外に示すとともに、顧客層の拡大や事務所の専門性向上に貢献することが期待される職位であり、弁護士として10年前後以上の実務経験を有する者のほか、裁判所、検察庁、公正取引委員会等での勤務経験を経て弁護士に転身した者などが就いている。

# 原告の執務状況（稼働時間）



# 原告の報酬



原告の報酬は給与所得として源泉徴収されていた。平成29年に原告が本件交通事故により3か月間ほど休職した時期があっても年間報酬が減額されることもなかった。



# 裁判所の判断（１）判断枠組み

## 労契法上の「労働者」の定義

労契法が、「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する」（同法６条）ものと規定し、「労働者」を「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。」（同法２条１項）と定めている。

## 労契法上の労働者性の判断基準

労契法２条１項所定の「労働者」とは、使用者との使用従属関係の下に労務を提供し、その対価として使用者から賃金の支払を受ける者をいうと解されるから、原告が「労働者」に当たるか及び本件契約が労働契約に該当するか否かは、**本件契約の内容、本件契約に基づく原告の労務提供の実態等に照らし、原告が被告の指揮監督下において労務を提供し、当該労務提供の対価として報酬を得ていたといえるか否か（原告と被告との間に使用従属関係が存在するといえるか否か）**という観点から判断する。

# 裁判所の判断（２）本件契約の内容等

## 委任契約の更新

本件採用通知では、原告が主としてファイナンス業務、コーポレート業務及び税務業務に従事し、具体的な委託業務の内容については被告が指示するとされ、原告と被告との法律上の権利義務関係は、**委任契約である旨明記されているところ、これについて原告は何らかの異議等を述べることなく、採用条件に異議がないとして承諾欄に署名した上に、実際に被告において業務を開始した後も、本件契約について、平成２８年１月１日から令和４年１月１日まで、毎年１月１日付けで、７回にわたり本件採用通知と同一の条件で更新してきた。**

## 原告の立場

原告は、平成１３年に弁護士登録をした弁護士であり、本件契約締結時において、すでに弁護士としての職務経験を１０年以上積んでいたところ、さらなる成長の機会を求めるとともに、新たな活躍の場を求め転職活動することを決意し、自らが培ってきた専門的な知識や経験の共有を図ることで、組織で一体となってクライアントに対するベストなサービスを提供することが可能な環境であり、自らのニーズに合致した転職先であるとの判断の下、被告との間で本件契約を締結した。しかも原告は自身が少なくとも４０００万円程度の売上を見込めることを伝え、年間１８００万円と被告におけるカウンセラー相当の処遇になった。

→原告は、法律のプロフェッショナルとして、被告と対等な立場で本件契約を締結したものというべきである。

## 小括

本件契約の内容等に照らした当事者の合理的な意思は尊重されてしかるべきところ、原告においては本件契約が**委任契約であることを理解した上で契約を締結し、９年間にわたりこれを更新し続けてきたと認めるのが相当である。**

そうであるとする、原告においては、**本件契約締結以降、被告から委託された業務について、自らの専門的知見や経験をいかして業務遂行することによって報酬を得るという認識であったと認めるのが相当**

# 裁判所の判断（３）原告の執務状況等



## 諾否の自由の有無

- ①責任パートナーからのメール等は、いずれも受諾を強要する趣旨であるとはうかがわれない
- ②被告において、カウンセルやアソシエイトが、仮にパートナーからのアサインメントを拒否した場合に、制裁等何らかの不利益な取扱いを受けることになるかと認めるに足りる証拠もない
- ③原告は本件契約を委任契約であると認識しており、アサインメントを受諾するか否かは原告において個々に判断していた

# 裁判所の判断（４）原告の執務状況等（続き）



## 指揮監督の有無

①令和３年８月頃、特にＪ案件について、責任パートナーであるＥ弁護士は「任せると言ったら完全に任せきって一切口は出さないという部下を信頼して仕事を任せる懐の深さ」を持つ存在であり、自身の業務遂行状況について、「受任から請求に至るまで全て一人でこなしている」、「特にトレードファイナンス（貿易金融）は、他にあまり専門家のいない特殊な分野である」などという認識であった

②Ｊ案件以外についても、原告自身、「専門的知識に裏付けされた信頼できるアドバイスを提供できる弁護士として評価されているものと自負している」旨、「オーバークオリティとならないように、必要最小限の作業で効率よく仕事を終わらせる」などとしているように、その専門性と合理的な裁量により業務を遂行していた

→原告の具体的な業務の遂行は、原告の有する専門性と合理的な裁量に委ねられていたといえ、具体的な業務内容について原告がパートナー等から特段の指揮監督を受けていたと認めるに足りる証拠はない

# 裁判所の判断（５）原告の執務状況等（続き）



## 時間的・場所的拘束性

- ①被告所属の弁護士は、タイムシートの記録をしているが、その他には被告においてアソシエイト及びカウンセルの事務所滞在時間や執務時間を管理しておらず、上記のタイムシートについても、執務状況を適時かつ客観的に把握する必要性及び依頼者に対する弁護士報酬請求のための基礎情報の必要性によるものであり、被告において所属弁護士の労働時間を管理するものであるとは認められない
- ②休暇の取得については、業務上の必要性から他の弁護士と予定の調整をすることはあっても、原則として弁護士ごとの裁量に委ねられ、パートナー等から承認を得る必要もなかった
- ③被告が所属する弁護士の働き方について各弁護士の自律的な判断に委ねる考えを表明していることや、実際の原告の入館時刻の状況も踏まえると、原告に対する時間的・場所的な拘束の程度は相当に緩やかなものであったといえる

# 裁判所の判断（６）原告の執務状況等（続き）

## 報酬の労務対償性

①被告は、カウンセルについて、弁護士としての経験年数や専門性、事務所への貢献度等に応じた報酬ランクを予め定め、それに応じた一定額の基準報酬を支給するとともに、個人業績及び被告の業績に応じ、被告の裁量により特別報酬を支給することとしており、本件契約においても、原告の経験年数、専門性、期待される事務所への貢献等を踏まえて、カウンセル相当の処遇として基準報酬が年間１８００万円として合意されるとともに、毎年特別報酬が支払われていたものと認められる

②平成２６年から令和４年までの原告のビラブルアワーが、平成２８年には年間２０００時間を超えていた一方、令和２年以降は年間１０００時間を下回るなど、大きく変動していたにもかかわらず、基準報酬は年間１８００万円が支給され続けたことや、原告が平成２９年に本件交通事故により３か月間ほど休職した時期があっても年間報酬が減額されることもなかったこと等からすると、原告の報酬は、原告が提供した労務の時間や量と連動するものではなく、弁護士としての経験年数や専門性の高さといった属人的要素から期待される業績に対して支払われるものというべきである  
→原告の報酬について労務対償性は認められない



## 裁判所の判断（7）結論

原告は、高度の専門性と豊富な経験を有する弁護士として、合理的な裁量に従い業務を遂行していたものであり、これを基礎として原告が創出する価値を評価して被告から報酬が支払われていたというべきである。

したがって、原告が被告の使用従属関係の下で労務の提供をしていたとは認め難いものといわざるを得ないから、本件契約に関し、原告が労契法2条1項所定の「労働者」に該当するものとは認められず、本件契約は労契法6条所定の労働契約には該当しない。

以上のとおり、本件契約は労働契約ではないから、**労契法18条は適用されない。**

よって、本件契約は、令和4年9月27日、被告が原告に対して本件契約の更新を行わない旨を申し出たことにより、同年12月末日の経過をもって期間満了により終了したものと認めるのが相当である。





# 使用者側が学ぶべき教訓（１） 契約内容の明確化



## 契約の性質を明確に

使用者側の認識として、雇用契約でないのであれば契約書に「雇用契約書」、「労働契約書」と記載すべきではない。



## 契約締結過程の記録

本件では、原告が契約内容について交渉し、報酬について希望を述べていたことが、対等な立場での契約締結を示す事情として評価された。契約締結過程における交渉の経緯を記録しておくことが有益である。



## 契約更新時の確認

本件では、原告が９年間にわたり同一条件で契約を更新していたことが、原告が契約内容を理解・承諾していたことの証左とされた。

本件では自動更新とされていたが、契約更新時には、契約内容について再確認する機会を設けることが望ましい。



# 使用者側が学ぶべき教訓（２）労働者性の判断要素

厚労省が公表している資料を要確認（『[労働基準法における労働者性判断に係る参考資料集](#)』）

①業務遂行上の裁量：業務遂行における裁量を与える（あれこれ口出しすると指揮監督関係が認められてしまう）。

②報酬体系：報酬を労務提供に対して支払うのではなく、仕事の完成に対して支払うものであることを示す。

→遅刻、早退、欠勤控除しない。●の業務１件につき●円というような払い方をする。


③就業管理：勤務時間や勤務場所の拘束を緩やかにする。

# 労基法上の労働者性について

## 「【事業者必見！】業務委託契約と労基法上の労働者性」

事業者必見！

その業務委託契約  
本当に大丈夫？



YouTube

**【事業者必見！】業務委託契約と労基法上の労働者性 #毎日サクッと労働裁...**

残業代請求に対する典型的な反論例に関するセミナーの切り抜き動画です。0:00 冒頭 0:04 業務委託契約に関するクイズ 1 0:31 業務委託契約に関するクイズ 2 1:00 業...

# 未払賃金等請求事件（釧路地帯広 支判令和5年6月2日労判ジャーナ ル140号32頁）

## 社会保険労務士事務所における過 半数代表者の選出手続の違法性



# 事案の概要

本件は、社会保険労務士である被告と雇用契約を締結して就労していた原告が、被告に対し、以下の請求をした事案

- 労働契約に基づき、平成31年4月から退職した令和3年4月までの時間外割増賃金等の支払
- 不法行為に基づき、有効な三六協定を欠き時間外労働を命ずる適法な権限がないのに、労働基準法に違反して違法な残業命令を繰り返したことに  
対する慰謝料等の支払
- 労働契約に基づく被告の私生活時間配慮・職場環境調整義務違反による慰謝料等の支払
- 時間外割増賃金に係る付加金の支払

# 当事者

## 原告

社会保険労務士及び行政書士の資格を有し、平成19年4月に被告に雇用され、令和3年4月に退職した者。

原告は、被告の事業所において、所定就業時間外等に労務の提供をしたと主張。また、退職日は令和3年4月13日と主張。

## 被告

特定社会保険労務士及び行政書士の資格を有し、昭和52年4月からH労務行政事務所の屋号で、従業員10名程度を雇用して、十勝管内最大規模の社会保険労務士事務所を経営している者。

被告は、原告の所定就業時間外等の労務提供については、掃除当番時の1日20分については認めるが、その余は否認。また、原告の退職日は令和3年4月6日と主張。

# 原告の労働条件

## 期間の定め

なし

## 勤務時間

1月から6月及び12月：午前9時から午後6時30分まで

7月から11月まで：午前9時から午後5時30分まで

休憩時間：午後零時から1時まで

（1年単位の変形労働時間制について有効性に争いあり）

## 賃金

超過勤務手当の定め：「時間外労働・休日労働手当：（基本給＋諸手当）÷月平均所定労働時間×1.25×時間数」

賃金締切日及び支払日：毎月末日締め切り、当月25日に支払う

令和3年3月16日から短時間職員として、勤務時間を午前10時から午後5時まで、休憩時間を60分とし、1日の所定労働時間を6時間とする労働条件の変更がされた。

# 争点

## 原告の時間外労働の有無及びその時間数

原告は別紙時間計算書記載のとおり所定就業時間外等に労務提供したと主張。被告は掃除当番時の1日20分については認めるが、その余は否認。

## 被告における1年単位の変形労働時間制の有効性

原告は過半数代表者が民主的な方法により選出されていないため無効と主張。被告は実質的に法の趣旨を充足しており有効と主張。

## 未払賃金額

原告は平成31年4月から令和3年4月までの未払賃金元本合計186万8303円等を主張。

## 付加金請求の相当性

原告は付加金の支払を求めるが、被告は悪質性が高くないとして争う。

# 争点（続き）

## 被告における三六協定の有効性

原告は過半数代表者が民主的な方法により選出されていないため無効と主張。被告は実質的に法の趣旨を充足しており有効と主張。

## 被告の時間外労働命令の違法性

原告は三六協定が無効であるため時間外労働を命ずる権限がなく違法と主張。被告は争う。

## 被告の債務不履行における違法性

原告は被告が私生活時間配慮・職場環境調整義務を怠ったと主張。被告は争う。

## 損害額

原告は慰謝料額150万円及び弁護士費用15万円を主張。被告は争う。



# 認定事実 (1) 過半数代表者の選出手続

## 1 平成16年

被告の事業所で1年単位の変形労働時間制を採用。従業員による話し合いが持たれ、協定を締結する過半数代表者をCとすることとなった。

## 2 平成16年以降

Cが労働者の過半数を代表するものとして被告との間で協定を締結。過半数代表者をCとするために従業員において何らの手続が取られることはなかった。

## 3 毎年の協定締結時

被告は従業員代表が挙手によって選出されていないことを知りつつ、毎年、Cの名前が記載され、選出の方法として挙手によるものとされた協定書を作成してCに押印を求めている。協定書は従業員が確認できた。被告の事業所の被告以外の従業員は、時間外労働や、1年単位の変形労働時間制についてこれを受入れる意向を有しており、Cが労働者代表として適格性を欠くとは考えていなかった。



## 認定事実（２）原告の採用と認識

原告は、平成19年3月23日、被告に採用され、4月2日から被告が経営する事業所において勤務することとなった。原告は、採用の時点で、被告の事業所では1年単位の変形労働時間制を採用しており労働条件となっていることを認識していた。

また、原告は、採用当初から、Cが従業員代表として1年単位の変形労働時間制に関する協定を被告と結んでいることを知っていた。

原告は、被告に採用されて、2、3年ほど経った頃に、三六協定が被告と被告事業所の労働者代表とされたCとの間で締結されていることを知った。

## 認定事実 (3) 勤務状況の管理

被告の事業所では、タイムカードは利用されておらず、始業時刻、終業時刻、時間外労働時間、休日出勤の状況を従業員に記載させる自己申告制が採用されている。

被告においては、顧問先が300社程度ある。原告が担当していた会社は30社程度であった。

被告は、従業員に対して、**始業前に、当番制で事業所の掃除を行うことを指示していた。これに要する時間は20分程度**であった。被告は、従業員に対して、これらの勤務に対する時間外割増賃金を支払っていなかった。

被告は、原告に対し、令和2年12月分の給与において、これらの勤務に対する時間外労働手当として5万5080円を支払った。

被告の事業所においては、**昼休みにも外部から電話がかかってくることもあり、特段、指示はされていなかったものの、手が空いている者が電話を取っており、原告は、席が電話の前であったこともあって、電話を取ることも多かった。**



## 認定事実（４）残業の申請と実態

被告の事業所においては、被告から事前承認を得て残業が行われることになっていた。被告は、残業の申請があった際に、その残業が必要なものなのかを問いただすことがあり、被告の従業員においては、そのことから残業の申請を出すのを躊躇する者もいた。

その後、被告の事業所では、令和元年11月から、被告に代わって所属長が残業を確認する方式に変更となった。

被告の事業所においては、平成30年には合計972.5時間、令和元年には合計1539.5時間、令和2年には合計927時間の時間外労働が報告されていた。



## 認定事実（５）原告の残業実態

原告は、終業時間を過ぎても、残業命令が明示的にされていないのに、被告の事業所で勤務していることが頻繁にあり、そのような勤務状況は被告も見て認識していた。

原告は、被告やCから、時間外労働として申請するように指示された場合に、時間外労働を申告することがあったものの、「いいんです。」などと述べて時間外労働の申請をしないこともあり、基本的には、時間外労働を申告することなく、午前9時を始業とし、午後6時30分を終業と記載をした勤務報告書を被告に提出していた。

そのような原告の様子から、被告において原告に対して時間外労働を申請させることを指示するのを半ば諦めて、終業時間を過ぎて勤務していて、自己申告と齟齬があったとしてもそれをとがめることなどはしなかった。





## 認定事実（６）原告の労働時間記録

原告は、事業所で自らが使用しているパソコンに表計算ソフトを利用して、日報と称して始業時刻、終業時刻及び昼休みの勤務時間を5分刻みで記録したり、パソコンの電源を切った時刻のログデータを保存するなどしていた。

なお、原告が令和2年9月19日まで使用していたパソコンには、他の従業員もネットワーク経由で利用する建設業許可のソフトウェアがインストールされており、他の従業員が当該ソフトウェアを利用する際には、原告はパソコンの電源を切らずに帰宅し、当該ソフトウェアの利用を終えた従業員が原告のパソコンの電源を切っていた。同月20日以降、原告のパソコンは、原告のみが使用するようになった。

## 認定事実（7）介護状況と短時間勤務

被告は、原告から、平成25年頃、同居中の交際相手が障害を有しており、その看護をしていることなどを伝えられた。被告は、原告に対し、介護休業規程や短時間正社員規程について説明し、これらの制度の利用や有給休暇の取得を勧めるなどした。

原告は、令和2年12月、被告に対して、交際相手の体調不良を理由に、介護短時間勤務の希望を出し、同月22日には翌年初からの勤務時間の変更がされた。実際には、交際相手が入院し、原告が交際相手の看護をする必要がなくなったことから、原告が介護短時間勤務をすることになったのは、令和3年3月16日からであった。

原告の交際相手は、令和3年6月に死亡した。

## 認定事実（８）退職と未払賃金請求

原告は、令和3年3月22日、被告に対して退職を申し出、同年4月6日、被告を退職した。原告代理人弁護士は、同月15日、被告に対する受任通知において、労働契約又は不法行為に基づき、時間外深夜休日割増手当を含めた未払賃金ないし未払賃金相当額を請求した。

被告は、令和3年5月11日に、原告に対し、早朝の清掃に対する時間外労働手当として3万3687円が未払となっていることから、これを精算する意向を示した。

本件の対象期間である平成31年（令和元年）から令和3年においては、各年1月から6月及び12月の1日の所定労働時間数が8時間30分と、各年7月から11月の1日の所定労働時間数が7時間30分と定められていた。



# 裁判所の判断 (1) 時間外労働について

## 始業前の労働時間

被告においては、従業員に対して、**始業前に当番制で掃除をすることを指示していた**ことが認められる。これらの作業に必要と考えられる20分間については、被告の指揮命令下にあったものと認められ、時間外労働に当たる。

原告が主張する始業前の労働については、掃除機掛けや玄関掃除の当番を割り当てられた日における20分間の以外については、認めることはできない。

## 昼休みの労働時間

被告の事業所においては、**昼休みにも外部から電話がかかってくる**ことがあり、**原告は電話を取ることも多かった**。原告が作成した日報に記載された昼休みの労働があったことについての記載は、一定の信用性をおくことができる。

ただし、原告が5分未満の電話対応についても5分に切り上げて記載している可能性が否定できないため、日報に記載されている時間から5分間を控除した時間を原告の労働時間と認める。

## 裁判所の判断（２） 終業後の労働と退職日

### 終業後の労働時間

原告は、終業時間後も勤務を継続することが多かったことが認められ、被告において、原告に対して、時間外労働として申請するように指示していたことなどに照らすと、原告における就業時間後の勤務内容が被告の指揮命令下になかったということとはできない。

原告の終業時間はパソコンのログがあるため、これにより裏付けられる範囲で信用性を認める。

### 退職日について

原告は、原告の退職日を令和3年4月13日であると主張するが、これらの日の勤務については、パソコンのログによる裏付けがなく、被告事業所において従業員に記載させていた勤務報告書には同月6日の勤務以降の記載がされていない。

加えて、雇用保険被保険者離職証明書において離職年月日が同月6日と記載されていることからすると、原告の退職日は同月6日と認められる。

## 裁判所の判断（3）変形労働時間制の有効性

過半数代表者の選出手続は、法に規定する協定等をするものを選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法によらなければならない（労働基準法施行規則6条の2第1項第2号）。

被告の事業所においては、平成16年に1年単位の変形労働時間制を採用した際に、従業員の間で従業員代表としてCを選出する話し合いが持たれた後は、従業員間で話し合いがされないままCが従業員代表として被告との間で1年単位の変形労働時間制についての協定を締結している。

前記の協定に先立って、選出目的を明らかにした投票、挙手等の方法によるCを従業員代表とする民主的な手続は行われていないのであるから、前記各協定届には、労働基準法施行規則6条の2第1項所定の手続によって選出された者ではない者が、被告の労働者の過半数代表者として署名押印しているといわざるを得ない。したがって、**被告における1年単位の変形労働時間制は無効**である。

これに対して、被告は、労働基準法施行規則の定めに形式的に反している可能性があるとしても、法が当該制度を要求した基本趣旨自体は実質的に充足していると評価できる場合には協定を無効とするまでの必要性はないと主張する。

しかし、1年単位の変形労働時間制における協定は、使用者が労働者を特定の週又は特定の日において、あらかじめ変形されたとおりに法定労働時間を超えて労働させることができるという**重大な効果を発生させる要件**となっているものであるから、仮に原告以外の従業員がCを署名適格者と考えていたとしても、選出目的を明らかにした上での民主的手続が採られていない以上、労働基準法施行規則6条の2第1項2号に反するものとして無効であるといふべきである。

## 裁判所の判断（4）三六協定の有効性

被告は従業員代表とされたCと三六協定を締結しているが、**Cについて従業員代表を選出する手続はとられていなかった**のであるから、Cは従業員代表の要件を満たさず、**三六協定は無効**である。

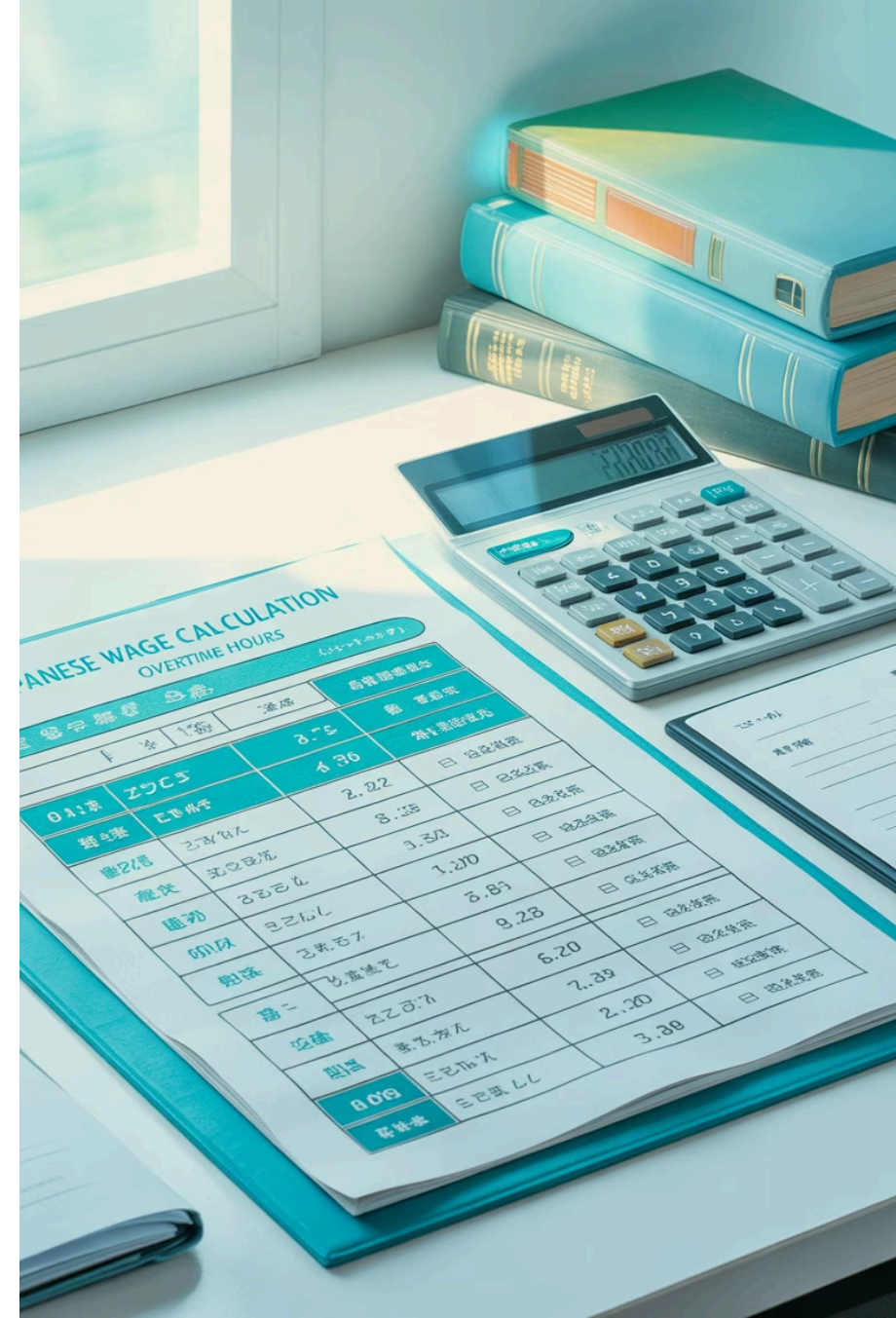
これに対して、被告は、労働基準法施行規則の定めにより形式的に反している可能性があるとしても、法が当該制度を要求した基本趣旨自体は実質的に充足していると評価できる場合には協定を無効とするまでの必要性はないと主張する。

しかし、三六協定は、使用者が労働者を所定労働時間外又は休日に労働させることができるという**重大な効果を発生させる要件となっているものである**から、仮に原告以外の従業員がCを署名適格者と考えていたとしても、選出目的を明らかにした上での民主的手続が採られていない以上、労働基準法施行規則6条の2第1項2号に反するものとして**無効**であるというべきである。

## 裁判所の判断（5）未払賃金額

1年単位の変形労働時間制についての協定が無効であるところ、認められる労働時間に対する時間外賃金額は、合計122万5609円であり、令和3年4月23日までの確定遅延損害金は、合計6万4689円である。

原告は賃金の支払の確保等に関する法律6条1項に基づき、退職後には年14.6%の割合による遅延利息の支払を求めているが、本件における被告の主張立証の内容等に鑑みれば、被告は、支払が遅滞している賃金の全部又は一部の存否に係る事項に関し、合理的な理由により、裁判所で争っているものといえるから、**同条2項、賃金の支払の確保等に関する法律施行規則6条4号により、同条1項については適用しないのが相当**である。



## 裁判所の判断（6）付加金請求について

付加金の支払を命じるかは裁判所に裁量があるところ、本件においては、一年単位の変形労働時間制は無効ではあるものの、原告においても被告において一年単位の変形労働時間制を採用していることを知った上で被告に採用され、その後、三六協定や一年単位の変形労働時間制についての協定がCを従業員代表として締結されていることを知りながら、それに異議を述べていないこと、被告は原告から時間外労働をした旨の申告がされたときには、その時間外労働に対する割増賃金をその都度支払っていたこと、早朝の清掃に対する時間外賃金については、令和3年12月においてその一部が支払われ、残額についても、原告が退職してから間もなく被告から精算の意思が示されていることなどの一切の事情を考慮すれば、付加金という制裁を科することが相当地でない特段の事情が存するといえる。

したがって、**付加金の支払は命じない**こととする。

## 裁判所の判断（7）時間外労働命令の違法性

原告は、三六協定が無効であるところ、適法に法定時間外労働を命ずる権限を欠くにもかかわらず、違法に法定時間外労働を行わせ、原告に慰謝料相当額の損害を被らせたと主張する。

確かに、三六協定が無効となれば、使用者は労働者に対して時間外労働を命ずる労働契約上の根拠を欠くことになることから、時間外労働を命ずる業務命令権の行使は違法となるというべきである。

しかし、被告における原告以外のいずれの労働者もCについて労働者代表としての適格性を否定する者はおらず、仮に従業員代表を選出する手続が行われていれば、Cが従業員代表に選出されていた可能性が高いこと、原告も三六協定がCによって締結されていることを被告の事業所における勤務開始後数年以内に認識しながら、これに対して異議を述べることをしていなかったこと、法定外労働に対しては、時間外割増賃金の支払が命じられることになることに照らせば、三六協定が無効と判断されたとしても、**その違法性は、慰謝料を命ずべき違法性があるとは認められない。**



## 裁判所の判断（8）私生活時間配慮義務違反について

原告は、所定時間外労働をさせるに当たっては、労働者が私生活時間を確保できるように配慮し、職場環境を調整する義務を負うところ、被告がこの義務に違反したと主張する。

しかし、被告において、タイムカードは設けていなかったものの、自己申告制を採用しているところ、自己申告制は、労働者が適切に時間外労働も含めて申告するのであれば、労働者の労働時間把握の方法として不相当なものとはいえない。

また、被告において、原告の交際相手が障害を有していることを認識していたとは認められるものの、被告が原告に対して介護休業規程や短時間正社員規程について説明していることや、実際に、令和2年12月に原告から介護短時間勤務の申請があった際には速やかにこれに対応していること、原告から、上記の介護短時間勤務の申請までは交際相手の障害や交際相手の看護をすることを理由とした業務量や業務内容についての配慮を求められることはなかったことなどから、被告において原告の私生活時間に配慮し、職場環境を調整する義務に違反したということは困難である。



## 判決の結論

**約129万円**

### 認容額

被告は原告に対し、128万8199円及び内122万3659円に対する令和3年4月24日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。

**0円**

### 付加金

付加金の支払は命じない。

**0円**

### 慰謝料

三六協定無効に基づく慰謝料請求は棄却。  
私生活時間配慮義務違反に基づく慰謝料請求も棄却。

原告のその余の請求をいずれも棄却する。訴訟費用は、これを5分し、その2を被告の負担とし、その余は原告の負担とする。この判決は、第1項に限り、仮に執行することができる。

# 使用者側が学ぶべき教訓：過半数代表者の選出手続

## 選出手続の法的要件を理解する

過半数代表者の選出手続は、法に規定する協定等をするものを選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法によらなければならない（労働基準法施行規則6条の2第1項第2号）。

専門家である社労士として他社にアドバイスするのである以上、厳格に遵守することが必要である（「人の振り見て我が振り直せ」）。

## 定期的な選出手続を実施する

過半数代表者は、協定締結の都度、適切な手続で選出されなければならない。一度選出されたからといって、その後の協定締結においても自動的に代表者となるわけではない。協定締結前に、適切な選出手続を実施する必要がある。**単なる話し合いや慣例的な選出は無効**

## 選出過程を文書化する

過半数代表者の選出過程を文書化し、記録として保管することが重要である。**選出の目的、日時、参加者、選出方法、結果などを記録し、後日の紛争を防止する。**また、選出手続の透明性を確保するために、選出過程を全従業員に周知することも必要である。

# S社事件（東京地判令和5年6月 16日LEX/DB25596318）

労務管理事務所の元従業員による  
顧客奪取と従業員引抜き



# 事件の概要

## 原告の請求

原告（株式会社N労務管理事務所）が、被告らに対して以下の請求を行った事案。

- 被告らが共謀して原告の顧客を奪取したとして、損害賠償金4004万6814円の支払い
- 被告B、C、Dが共謀して原告の従業員を引き抜いたとして、損害賠償金429万5500円の支払い

## 結論

裁判所は、原告の請求をいずれも棄却。

- 被告らが原告の顧客に対して積極的な働きかけをし、原告との顧問契約を解約させて奪取したことを認める証拠がない
- 被告B、C、Dが共謀して原告従業員らに働きかけて退職させたことを認める証拠がない

# 当事者の関係



## 原告

株式会社N労務管理事務所：労務管理に関する相談等を目的とする株式会社

代表取締役：A（社会保険労務士）



## 被告ら

S株式会社：令和元年11月25日設立の経営コンサルティング業務等を目的とする会社

被告B、C、D：元原告取締役（社会保険労務士）

被告E、F、G：元原告従業員

被告H、J：被告会社の取締役（Hは元代表取締役、Bの義父）

# 原告の元従業員と千葉総合企画

## 原告の元従業員

N、P、Q、R、Sはいずれも原告の従業員であった者であり、以下の日付に原告を退職した：

- N：令和元年12月30日
- P：令和元年12月26日
- Q：令和2年1月30日
- R：令和元年9月30日
- S：令和2年1月30日

## 千葉総合企画及びその関係者

千葉総合企画は原告の関連会社で、千葉市に本店を置く労務コンサルタント業務等を目的とする会社。

- T：**Aの元妻**であり、Aと共に原告の代表取締役を務めていたが、平成31年2月20日に解任され、令和元年7月31日に原告の取締役を辞任した。現在、**千葉総合企画の取締役**である。
- U：**AとTとの間の子**であり、原告の取締役を務めていたが、令和元年7月31日に辞任した。現在、**千葉総合企画の代表取締役**である。

# 裁判所の認定事実（1）原告と千葉総合企画の関係

千葉総合企画は、原告と同様の業務を行う原告の関連会社として設立され、Tは、Aと共に原告の代表取締役を務める傍ら、千葉総合企画の代表取締役を務めていた。

令和元年9月頃、上記財産分与をめぐる紛争については和解が成立したが、千葉総合企画は、原告の顧客の一部を引き受けた上で原告から完全に独立し、T及びUは、原告（A）と関係を絶つこととされた。

平成31年2月頃、原告（A）と千葉総合企画（T及びU）との間で、原告と千葉総合企画との間の顧客の帰属、AとTとの間の財産分与等めぐって紛争が発生した。

- 平成31年2月20日：Tは原告の代表取締役を解任
- 令和元年7月31日：T及びUは原告の取締役を辞任

## 裁判所の認定事実（2）Aの行動

1

令和元年9月10日

Aは原告の社内において、在席していた従業員全員の携帯電話端末の電源を切らせた上で、千葉総合企画との紛争において原告に対する背信行為があったとして被告Bを叱責し、被告Bらを会議室に参集させ、数時間にわたり千葉総合企画との紛争における被告Bの対応を非難するなどしたものである。

2

令和元年9月20日

Aは被告Bに対し、千葉総合企画との紛争に係る始末書の作成を指示し、「始末書・顛末書」と題する書面を提出させるとともに、被告Bらに対し、競業避止や顧客・従業員の引抜き禁止等を記載した誓約書の提出を指示し、提出させたものである。

3

令和2年1月31日

Aは被告Cに対し、被告B、C、Dが令和元年8月30日に千葉総合企画を訪問した際の会話内容等について報告書を作成するよう指示したものである。Aは被告Cの報告書案について、自らの意に沿わない点を指摘し、被告Cを叱責し、繰り返し書き直しを命じたものである。



# 裁判所の判断 (1) 顧客奪取について

## 証拠の不足

被告Bらが本件22社に対して積極的な働きかけをし、「原告との間の顧問契約を解約させ」て「奪取した」ことを認めるべき的確な証拠はない。

原告は弁護士法23条の2第1項に基づき顧客に照会をしたが、ブリンガからの回答書のみを証拠提出し、その回答書にはブリンガから被告会社に対して顧問契約等の締結を依頼した旨が記載されていた。

## 原告の状況

原告と同様の業務を行う関連会社が分裂したことや役員の退任及び従業員の退職が相次いだことが、原告の顧客の動向に少なからず影響を与えることは自然なことである。

Aは退職者が相次いだ原告の状況を「壊滅状態」と評しており、仮に原告の主張するとおり顧問契約の解約件数が増加した事実が認められるとしても、それが直ちに被告Bらによる顧客奪取を推認させるものとはいえない。

## 裁判所の判断（2）顧客情報の持ち出しについて

### ブリングの従業員情報

被告Bらが原告が使用する社労士業務システムからブリングの従業員情報のCSVファイルを出力して持ち出したことを認めるに足りる証拠はない。

ブリングは被告会社との間で顧問契約を締結した後、被告会社の求めに応じて給与計算に必要な従業員情報のデータを提供したと認められる。

### Excelファイルの送信とUSBメモリ

被告Bは原告在職中に顧客情報を含むExcelファイルを私用メールに送信したが、週末に自宅でテレワークをするためであったとの供述は不合理とはいえない。

被告Bは原告在職中にUSBメモリにデータをコピーしたが、パソコンの入れ替え作業時のデータ移動のためであり、社外に持ち出したことを認めるに足りる証拠はない。

## 裁判所の判断（3）顧客の解約理由について

### ブリング

ブリングは令和2年7月頃、被告Bから退職の挨拶を受けたことを契機として、原告との顧問契約を解約し、被告会社と契約を締結した可能性は否定できない。

しかし、ブリングは原告の給与計算業務の担当者の対応に不満を持っていたことが認められ、被告Bらによる積極的な働きかけ等によらず契約を解約しようとしたとしても不自然ではない。

### ライフスタイル

ライフスタイルは、令和2年12月3日付けで原告と新たな業務委託契約を締結したが、同月10日に原告の業務内容が適切でなかったとして契約解除を求めた。

ライフスタイルの言い分に理由があるかどうかは措くとして、この対応が不自然であるとは認めるに足りない。

### その他の顧客

タケワキ住宅建設、ヤマシタ及びカイザーキッチンについては、原告との顧問契約を解約した理由は証拠上明らかでなく、解約が不自然であるとは認めるに足りない。

# 裁判所の判断（4）従業員の引抜きについて

## 原告の状況

令和元年9月以降、原告と同様の業務を行う関連会社が分裂したことや役員の退任及び従業員の退職が相次いだことは、原告の経営状況や職場環境に少なからず影響を与えるべきものである。

Aが自らの意に沿わない相手に対し、苛烈な言動を執ることを厭わない傾向にあることを併せ鑑みても、Aの態度は原告の職場環境に少なからず影響を与えるべきものである。

→Nらが、令和元年9月以降、被告B、C、Dによる積極的な働きかけ等によらず、被告Bらと近接した時期に原告を退職しようとしたとしても、必ずしも不自然なことであるとはいえない。

## 報告書の信頼性

被告Cが作成した報告書は、Aの叱責から早期に解放されるため、事実関係を誇張するなどしてAに迎合した内容である可能性があり、自らの体験した事実を正確に記載したものであるか疑義がある。

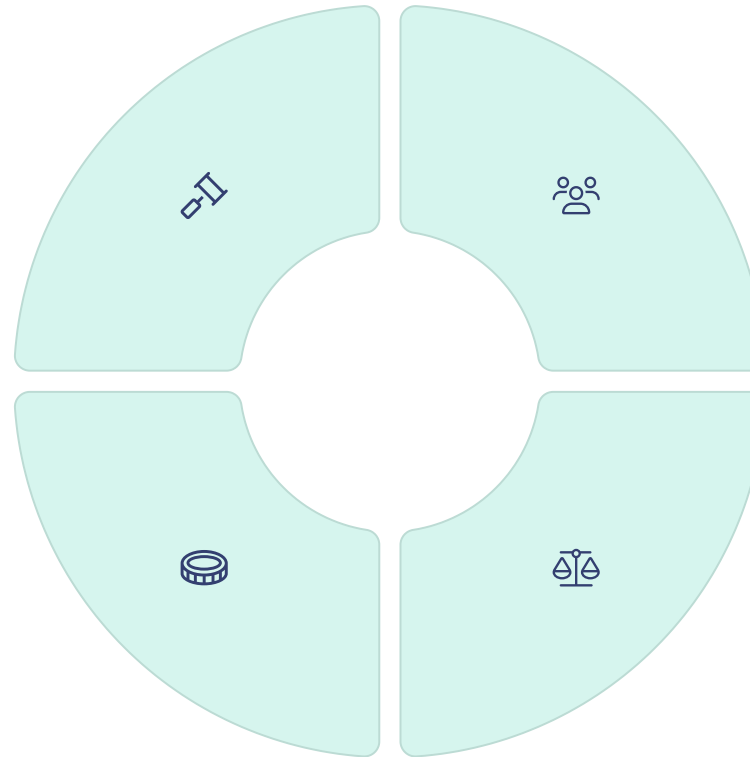
## 裁判所の判断 (5) 結論

### 顧客奪取について

被告Bらが、共謀の上、本件各顧客に原告との間の顧問契約を解約させ、被告らのうちいずれかの者との間で顧問契約等を締結させて奪取したことを認めることはできない。

### 訴訟費用

訴訟費用は原告の負担とする。



### 従業員の引抜きについて

被告B、C、Dが共謀の上、Nらに働きかけて原告を退職させたことを認めるに足りる証拠はなく、当該事実を認めることはできない。

### 請求の棄却

原告の請求はいずれも理由がないから、これらを棄却する。

# 使用者側が学ぶべき教訓 (1)

## 適切な職場環境の維持

本件では、原告代表者Aの従業員に対する苛烈な言動が多数の従業員の退職につながった可能性が指摘されている。

会社は引拔きの可能性を検討する前に、パワーハラスメント等が従業員の離職につながっている可能性がないか検討すべき

→自社内部の問題によって従業員や顧客が流れている可能性がないかを省みるべき。従業員や顧客に悪影響を及ぼしていることが疑われる事象があるのであれば、それを除去しておくべき。

## 内部紛争の適切な管理

原告と千葉総合企画との間の紛争が、原告の経営状況や顧客関係に大きな影響を与えた。

会社内部の紛争は、できるだけ早期に適切に解決し、顧客や従業員に悪影響が及ばないように配慮すべきである。

# 使用者側が学ぶべき教訓（2）

## 証拠の収集

本件では、原告の主張を裏付ける十分な証拠がなかったことが敗訴の一因となった。会社は、顧客奪取や従業員引抜きの疑いがある場合、具体的な証拠を収集・保全することが重要。**有力な証拠は顧客や従業員の供述、録音、メール、顧客に提出した見積書等だが、協力者の確保が課題。**

報告書等の内部文書は、強制や圧力によって作成されたものではなく、事実に基づいて自発的に作成されたものであることが重要である。本件では、被告Cの報告書の信頼性が疑問視された。

## 顧客奪取や従業員引抜きの違法性が認められるためのハードルは高い

会社の将来性を否定するような虚偽の発言や評価を下げるような発言等の「**社会通念上自由競争の範囲を逸脱した違法な態様**」がなければならない。

→仮に、退職者が従業員や顧客に働きかけたとしても、それだけで違法になるわけではない。左記のような**証拠を収集できるか**、それによって**違法性が認定されそうかどうか**吟味する必要がある。