



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q 劇団員に労働者と認めた判決がでたそうですね。様々な分野で働き方の考え方が変わってきている気がします。「労働者性」を改めて確認する必要がありますね。

A 労働者であるかどうかは労働基準法と労働組合法による定義があります。(今回は労働基準法の定義のみご紹介いたします)

【定義】

・職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者(労働基準法9条)

1 使用従属性に関する判断基準

(1) 指揮監督下の労働

- ①仕事の依頼、業務従事の指示に対する諾否の自由の有無
- ②業務遂行性上の指揮監督の有無
- ③拘束性の有無
- ④代替性の有無

(2) 報酬の労務対償性

2 労働者性の判断を補強する要素

(1) 事業者性の有無

- ①機械、器具の負担関係
- ②報酬の額

(2) 専属性の程度

(3) その他

要するに労働者としての保護の対象になるかどうかの判断基準です。今回、劇団員が労働基準法上の労働者性が争われた事件で東京高等裁判所は劇団員を労働者と認め、賃金の支払いを命じました。

東京高裁は劇団員の男性が未払い賃金支払いを求めた裁判で、一審では準備などの裏方業務のみを労働時間としていましたが、公演への出演と稽古の時間についても指揮命令下にあったと判断されました。会社は「講演への出演を断ることができた」としましたが、東京高裁は「指示に事実上したがわざるを得ず、諾否の自由があったといえない」と退けました。

入団契約書と劇団のルールには「劇団員は劇団と同社の仕事を優先する」「裏方業務に積極的かつ

自主性を持って協力し、遂行状況は副座長に随時報告する」「非協力的な劇団員は協議の上、今後の在籍を決定する」の記載があり、この入団契約書の存在も労働者性を後押ししました。

また、「芸能人」については通達で考え方示されています。(昭和63年7月30日、基収355号)

- ①当人の提供する歌唱、演技などが基本的に他人によって代替できず、芸術性、人気など当人の個性が重要な要素となっている。
- ②当人に対する報酬は、稼働時間に応じて定められるものではない
- ③リハーサル、出演時間などスケジュールの関係から時間が制約されることがあっても、プロダクションなどとの関係では時間的に拘束されることはない。
- ④契約形態が雇用契約ではない

通達の判断基準によれば、大多数の芸能人が労働者に該当すると考えられます。昨年来、芸能人にもきちんとした契約がされていない事で社会的な問題が起きましたが、今後自由な働き方やフリーランスであってもきちんとした契約を結ぶことが求められる時代になっていくと感じます。

この判断を伺い、研修医は「労働か研修か」と争われた事件を思い出しました。現在も研修医は労働時間の割に薄給のようですが、2005年に研修医を労働者と認める最高裁の判断が出てから労働と認められ、それなりに給与が払われるようになりました。それが、関西医科大学研修医事件(最二判2005年6月3日)です。

亡くなった研修医のお父さんが社労士だったため、労働時間や働き方に注目し裁判に持ち込み「研修医は労働者である」と明確に認められるに至りました。

私はその社労士の講演を直接聞いたことがあり、心に残っております。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980