

平成15年6月27日 判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成15年(ハ)第5096号 賃金等請求事件  
平成15年6月17日 口頭弁論終結  
判 決

主 文

- 1 被告は、原告Aに対し、金26万1868円並びに内金13万円に対する平成15年1月11日から支払済みまで年14.6パーセントの割合による金員及び内金13万1868円に対する平成14年12月21日から支払済みまで年5パーセントの割合による金員を支払え。
  - 2 被告は、原告Bに対し、金32万6125円並びに内金16万1290円に対する平成15年1月11日から支払済みまで年14.6パーセントの割合による金員及び内金16万4835円に対する平成14年12月21日から支払済みまで年5パーセントの割合による金員を支払え。
  - 3 原告らのその余の請求を棄却する。
  - 4 訴訟費用は、これを5分し、その1を原告らの負担とし、その余を被告の負担とする。
- 事 実 及 び 理 由

第1 請求

- 1 被告は、原告Aに対し、金33万1868円並びに内金20万円に対する平成15年1月11日から支払済みまで年14.6パーセントの割合による金員及び内金13万1868円に対する平成14年12月21日から支払済みまで年5パーセントの割合による金員を支払え。
- 2 被告は、原告Bに対し、金41万4835円並びに内金25万円に対する平成15年1月11日から支払済みまで年14.6パーセントの割合による金員及び内金16万4835円に対する平成14年12月21日から支払済みまで年5パーセントの割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

1 原告Aの請求原因の要旨

(1) 賃金請求について

ア 原告Aは、平成13年10月20日、被告との間で、基本給、月給最低保障20万円、支払日、毎月末日締め翌月10日払の約定で労働する契約を締結した。

イ 原告Aは、上記労務に服したが、被告は、平成14年12月1日から同月20日までの賃金20万円を支払わない。

ウ 原告Aは、平成14年12月20日、被告を退職した。

(2) 解雇予告手当請求について

ア 第2, 1, (1), アのとおり

イ 被告は、平成14年12月10日、原告Aに対し、同月20日で解雇する旨の意思表示をした。

ウ 原告Aの解雇前3か月間(平成14年9月1日から同年11月30日までの91日間)の賃金の合計額は60万円であるから、被告は、原告Aに対し、予告期間の不足する20日分の平均賃金に相当する13万1868円の解雇予告手当を支払う義務がある。

2 原告Bの請求原因の要旨

(1) 賃金請求について

ア 原告Bは、平成14年4月1日、被告との間で、基本給、月給最低保障25万円、支払日、毎月末日締め翌月10日払の約定で労働する契約を締結した。

イ 原告Bは、上記労務に服したが、被告は、平成14年12月1日から同月20日までの賃金25万円を支払わない。

ウ 原告Bは、平成14年12月20日、被告を退職した。

(2) 解雇予告手当請求について

ア 第2, 2, (1), アのとおり

イ 被告は、平成14年12月10日、原告Bに対し、同月20日で解雇する旨の意思表示をした。

ウ 原告Bの解雇前3か月間(平成14年9月1日から同年11月30日までの91日間)の賃金の合計額は、75万円であるから、被告は、原告Bに対し、予告期間の不足する20日分の平均賃金に相当する16万4835円の解雇予告手当を支払う義務がある。

3 被告の主張

被告と原告らは、雇用関係にはない。原告らは、マッサージ師という個人事業主であり、被告は場所を提供しているに過ぎない。客がマッサージ師である原告らに料金を支払い、原告らは、その中から、場所代として、歩合制により一定割合を被告に支払うシステムである。原告らに支払う報酬も税込みで支払っており、源泉徴収をしていない。したがって、被告は、原告らに対し、解雇予告手当を支払う義務はない。

#### 4 争点

- (1) 原告らと被告との契約は、雇用契約であったか、それとも個人事業者としての契約であったか。
- (2) 被告の原告らに対する未払報酬の額はいくらか。
- (3) 原告らは、被告に対し、解雇予告手当を請求することができるか。

### 第3 争点に対する判断

#### 1 争点(1)について

- (1) 証拠によれば、次の事実が認められる。
  - ア 被告は、マッサージ師等を募集するに当たって、「医道の日本」に求人広告を出したが、その紙面には、給与面について「給与：歩合制、固定給＋歩合制等有、最低保障25万～40万／月、待遇：昇給制有」等と掲載されていること。
  - イ 原告らの勤務時間は、それぞれ特定の時間帯が約定されていること。
  - ウ 勤務の場所は、東京都新宿区甲a丁目b番c号乙ハイツ5階で、原告らは出勤すると同所で待機し、客がくる都度、原則としてローテーションで接客に当たったこと。
  - エ 客が支払った料金は、歩合制により原告らが6割を、被告が4割をそれぞれ取得したこと。
  - オ 来客がなかった場合は、勤務形態により月単位、日単位又は時間単位による最低保障額が約束されていたこと。
  - カ 原告らは、客の求めによっては、鍼を使用することもあったが、その鍼は被告が用意していたこと。
  - キ 原告らの所得に対しては、被告による源泉徴収は行われず、原告らが個人で税務申告をしていたこと。
- (2) 上記のアないしカの事実によれば、原告らは、被告の管理のもとに業務を遂行していたのであり、被告と原告ら間には、使用従属関係があったと認められるから、原告らは、労働者として、被告に雇用されたと認めるのが相当である。  
なお、報酬が歩合制であったことは、雇用契約と認定することの妨げとはならない。また、原告らの所得に対して被告による源泉徴収が行われず、原告らが個人で税務申告をしていた事実は、被告の個人事業者であるとの主張に有利に働く事実ではあるが、被告が源泉徴収を行わなかったために、原告らが個人として税務申告をしたと推認できるから、この事実があるからといって、上記認定を妨げるものではない。

#### 2 争点(2)について

- (1) 原告Aの請求について  
原告Aは、平成14年12月分の未払賃金について、出勤日は12月20日までであったが、出勤日数は前月と変わらないから1か月の最低保証額である20万円(争いが無い。)を請求する旨主張するが、出勤日数が前月と変わらない事実を認めるに足る証拠はない。  
そうすると、1か月の最低保証額である20万円を日割計算することになるが、被告は13万円の限度で支払義務があることを認めており、この額は日割計算の額を超えるから、被告の原告Aに対する未払賃金の額は13万円となる。
- (2) 原告Bの請求について  
原告Bは、平成14年12月分の未払賃金として、1か月の最低保証額である25万円(争いが無い。)を請求する旨主張するが、弁論の全趣旨によれば、同人は、12月は20日までしか稼働していないことが認められるから、日割計算をすることとなり、その額は16万1290円(25万円×20日÷31日)となる。したがって、被告は、原告Bに対し、賃料として上記金額を支払う義務がある。

#### 3 争点(3)について

- (1) 証拠によれば、次の事実が認められる。  
被告は、原告らが所属していた丙事業部の業績が上がらないため、平成14年12月20日をもって同事業部を閉鎖することとし、同年12月10日に、原告ら

- に対し、その旨告知したことが認められる。
- (2) 被告と原告らの契約が雇用契約であり、原告らが労働者と認められることは上記のとおりであるから、被告による上記丙事業部閉鎖の告知は、解雇の予告と認めるのが相当であり、原告らは、被告に対し、予告期間の不足する20日分の解雇予告手当を請求することができるというべきである。
- (3) 原告Aの請求について  
原告Aの解雇前3か月間の報酬の総額が60万円であることは当事者間に争いがないから、その期間の総日数である91日で除した平均賃金の20日分の額は、13万1868円となる( $60\text{万円} \div 91 \times (30 - 10)$ )。  
したがって、被告は、原告Aに対し、解雇予告手当として上記金額を支払う義務がある。
- (4) 原告Bの請求について  
原告Bの解雇前3か月間の報酬の総額が75万円であることは当事者間に争いがないから、その期間の総日数である91日で除した平均賃金の20日分の額は、16万4835円となる( $75\text{万円} \div 91 \times (30 - 10)$ )。  
したがって、被告は、原告Bに対し、解雇予告手当として上記金額を支払う義務がある。
- 4 以上によれば、被告は、原告Aに対しては、賃金の未払分13万円及び解雇予告手当13万1868円の合計26万1868円並びに遅延損害金を、原告Bに対しては、賃金の未払分16万1290円及び解雇予告手当16万4835円の合計32万6125円並びに遅延損害金をそれぞれ支払う義務がある。  
よって、原告らの請求は、主文1項及び2項の限度で理由があるから、主文のとおり判決する。

東京簡易裁判所民事第1室

裁 判 官 若 生 朋 美