

裁判例と その解説

裁判例からみた
企業の人事労務管理

第47回

アムール事件

令和4年5月25日 東京地裁判決

労働判例1269号15頁

フリーランスに対するセクハラ及び
パワハラにつき委任会社の
安全配慮義務違反が認められた事例

事案の概要

1 本件は、Xが、エステティックサロンの経営等を目的とする株式会社であるY1に対し、同社との間でウェブサイトの運用等に係る業務委託契約を締結し、当該業務を行ったにもかかわらず、Y1から報酬が支払われないと主張して、準委任契約に基づく報酬請求及び遅延損害金の支払を求めるとともに、Y1らに対し、Y1の代表者であるY2からハラスメント行為を受けたと主張して、Y2に対しては不法行為に基づく損害賠償請求として、Y1に対しては安全配慮義務違反を理由とする損害賠償請求及び遅延損害金の支払を求めた事案である。

なお、紙幅の都合上、本稿では、Y2のハラスメント行為のセクハラないしパワハラ該当性の判断及びY1の安全配慮義務違反に関する判断部分のみを取り上げる。

2 Xは、平成7年生まれ的女性であり、平成31年3月当時、美容ライター、コスメコンシェルジュと称して、個人のホームページを開設していた者である。

Y1は、エステティックサロンの経営等を目的とする株式会社であり、「エステA」という名称の店舗（以下「本件店舗」という。）を営んでいる。

Y2は、40歳前後（令和2年当時）の男性であり、Y1を設立し、その代表取締役を務めている。

Y2は、平成31年3月9日、Xのホームページの問合せフォームを通じて、Xに対し、Y1のホームページに掲載するため、本件店舗における施術を体験した上で体験談や感想を執筆する仕事を依頼したい旨のメールを送信し、1文字当たりの単価や記事の文字数等について交渉の末、Xとの間で、Xが本件店舗の体験記事を執筆してY1のホームページに掲載するとともに、XのホームページにもXの執筆した記事を掲載することとし、記事の内容等については同月20日に本件店舗において打合せをすることを合意した。

XとY2は、同日、本件店舗において初めて対面し、Xが執筆する記事の内容等について打合せを行い、Xが自らの体験を基にして他社の店舗と本件店舗を比較した記事（以下「本件記事」という。）を執筆することを合意した。

Xは、同月28日、同年4月14日、同月27日、令和元年5月5日、同月20日及び同年6月3日の各日、本件店舗においてY2

による施術を受けたが、その際、Y2に対し、施術の料金として金員を支払うことはなかった。

Xは、平成31年4月23日、Xのホームページに本件記事を掲載した。

Xは、令和元年7月1日、Y2に対し、以下の内容を含む同日付けの契約書の案文（以下「本件契約書案」という。）を交付したが、本件契約書案のY2及びXの各名下には押印がされていない。¹

ア Y1は、本契約の定めるところにより、ウェブ運用、コラム記事作成、サロン運営アシスタント業務をXに委託し、Xはこれを受託する。

なお、上記のウェブ運用には、インターネット利用者が一定のキーワードを検索した場合に、検索エンジンにY1のホームページを上位表示させるための対策（以下「SEO対策」という。）が含まれている。

イ 本契約に基づく原告の委託料は月15万円（税込）とし、支払期限は翌月末とする。

Xは、令和元年8月から10月にかけて、Y2の指示に基づき、SEO対策を施したコラム記事を1日1回ないし2日に1回の頻度で、Y1のホームページに掲載するなどした。

3 裁判所が認定したY2のハラスメント行為は次のとおりである。

- ①平成31年3月20日、本件店舗において打合せを行った際、Xに対し、これまでの性体験や自慰行為等に関する質問をしたこと。
- ②同月28日、本件店舗において1回目の施術を受けたXに対し、無理やりにも裸になった方が施術のときにくすぐったく感じなくなるなどと述べて、バストを見せるよう求

めたこと。

- ③令和元年6月3日、本件店舗において6回目の施術を受けたXに対し、施術用の紙パンツを脱ぐよう指示し、3回にわたってXの陰部を触った上、自分で陰部を触ることを要求して従わせ、さらにY2の性器を触ることを要求したこと。
- ④同月17日、本件店舗において打合せを行った際、Xに対し、性交渉をさせてくれたら食事に連れて行くなどと述べ、キスをするよう迫り、Xの腰を触り、Xの臀部にY2の股間を押し付けたこと。
- ⑤同年8月31日、Xに対し、Xが執筆した記事の質が低いことなどを理由として契約を打ち切る旨を告げ、XがY1の専属として仕事をしていなかったことにはがっかりしているなどのメッセージを送信したこと。
- ⑥同年9月1日、Xに対し、今のXはプロフェッショナルではない、書く記事が全て上位に表示されないのであれば意味がないなどとメッセージを送信したこと。
- ⑦同月4日、Xに対し、仕事の質が低いことや兼業をしていることなどについて不満を述べた上、Xを抱擁してキスを迫り、Xの臀部にY2の股間を押し付けたこと。
- ⑧同年10月7日、本件店舗において打合せを行った際、Xを抱擁し、キスをしようとした上、上半身の着衣を脱ぐよう指示し、女性Bと互いに相手の胸を触るよう指示したこと。
- ⑨同月21日、Xから、Xが行った作業を検証ないし評価する方法について話を求められたのに対し、そういうことも教えないとわからないのであれば報酬を要求しないでほしい旨、Xとは契約も交わしていないし、今の状況ではスキルが低すぎるので契約は交わせない旨、Y2の教えの下に育ててほしいのであれば報酬は要求しないでほしい旨のメッセージを送信したこと。

¹ なお、裁判所は、XとY2が委託業務の内容や報酬の金額について具体的なやり取りを重ね、これを踏まえて本件契約書案が作成されていること及びXが令和元年8月1日以降、Y2の意向を確認しながら現に業務を遂行していることなどから、XとY1との間に業務委託契約が成立しているものと認定した。

裁判所の判断

Judgement

1 セクハラないしパワハラ該当性について

上記①から⑨²のY2の一連の言動は、Xの性的自由を侵害するセクハラ行為に当たるとともに、本件業務委託契約に基づいて自らの指示の下に種々の業務を履行させながら、Xに対する報酬の支払を正当な理由なく拒むという嫌がらせにより経済的な不利益を課すパワハラ行為に当たるものと認めるのが相当である。

Y2がXに対して性的な言動に及んだ合理的な理由は見当たらず、これらはいずれもXの意に反するものであったと認められる上、Xが、当時、美容ライターとして固定額の月収を得られる仕事に就いたことがなく、Y2から、基本給を月15万円として業務委託契約を締結し、仕事の内容や結果をみて報酬を増額することや役員ないし正社員としての採用する可能性を示唆される一方で、結果が出なければすぐに契約を終了させる旨を告げられた上で、Y2の指示を仰ぎながら業務を履行しており、XがY2に従属し、Y2がXに優越する関係にあったものというべきであるから、

上記の言動はXに対するセクハラ行為ないしパワハラ行為に当たるものと認められる。

2 Y1の安全配慮義務違反について

Xは、Y1から、Y1のホームページに掲載する記事を執筆する業務やY1専属のウェブ運用責任者としてY1のホームページを制作及び運用する業務等を委託され、Y2の指示を仰ぎながらこれらの業務を遂行していたというのであり、実質的には、Y1の指揮監督の下でY1に労務を提供する立場にあったものと認められるから、Y1は、Xに対し、Xがその生命、身体等の安全を確保しつつ労務を提供することができるよう必要な配慮をすべき信義則上の義務を負っていたものというべきである。

しかるに、Y1は、Y2自身による上記①から⑨のセクハラ行為ないしパワハラ行為によってXの性的自由を侵害するなどし、上記義務に違反したものと認められるから、Xに対し、上記義務違反を理由とする債務不履行責任を負う。

【解説】 企業人事の実務上の対応への参考

Explanation

1 フリーランスとは

フリーランスという用語は、法令上定義が定められているものではないが、一般的には、内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省が令和3年3月26日に公表した「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」における「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」が挙げられる。

内閣官房日本経済再生総合事務局が令和2年5月に公表した「フリーランス実態調査結果」では、日本におけるフリーランス³の人数は462万人（本業214万人、副業248万人）であるとの試算されている。また、上記調査の調査期間は、2020年2月10日～3月6日であ

り、新型コロナウイルス感染症が流行し始めた時期に重なる。新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、フードデリバリーサービスなどの配達員が増加したことなども考えると、現在のフリーランスの人数はさらに増加しているのではないかと考えられる。

一方で、フリーランスには、基本的に労働基準法や労働契約法などの労働関係法令が適用されず、保護が十分でないため、どのように保護を図るかが近時の課題となっている。

2 本判決の意義

労働契約法5条では、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、

必要な配慮をするものとする。」と定められていることから、労働契約関係にある当事者間については、同条を根拠として使用者が安全配慮義務を負うこととなる。労働契約関係が認められるためには、①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、②業務遂行上の指揮監督の有無、③時間的場所的拘束性の有無、④代替性の有無及び⑤報酬の労務対償性を考慮し、判断が困難な限界的事例については、さらに、⑥事業者性の有無、⑦専属性の程度、⑧その他の事情（源泉徴収の有無や社会保険料の負担の有無等）をも考慮して労働契約法上の労働者性⁴が認められる必要がある（昭和60年12月19日付け労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」参照）。フリーランスは、一般的にはこれらの要素を充たさないため委託者との間に労働契約関係はなく、労働契約法が適用されないのが通常である。そのため、この場合には同条を根拠として委託者側が安全配慮義務を負うものとするとはできない。

この点につき、安全配慮義務は、陸上自衛隊八戸車両整備工場事件（最三小判昭和50年2月25日、労働判例222号13頁）では、「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務」であるものとされており、必ずしも、労働契約関係が認められなければ安全配慮義務が認められないというものではない⁵。

近時の裁判例では、例えば、請負元の労働者が請負先の会社において作業をする際に当該労働者の転落事故が発生した事案（環境施設ほか事件・福岡地判平成26年12月25日、労働判例1111号5頁）において、労働契約関係が認められない当事者間についても、

指揮監督関係があることを理由に安全配慮義務を認めている。

本判決は、Xが実質的にはY1の指揮監督の下でY1に労務を提供する立場にあったことを理由として、Y1がXに対し、Xがその生命、身体等の安全を確保しつつ労務を提供することができるよう必要な配慮をすべき信義則上の義務を負っていたことを認めており、フリーランスの場合においても、指揮監督関係を根拠に委託者側が安全配慮義務を負い得ることを示した点で意義があるものと考えられる。



弁護士
中野 博和
(なかの ひろかず)
ロア・ユナイテッド
法律事務所

Profile

東京都出身。中央大学卒業。中央大学法科大学院修了。東京弁護士会労働法制特別委員会委員。主な著書として、『実務Q&Aシリーズ 退職・再雇用・定年延長』（労務行政研究所）、「判例解釈でひもどく働き方改革関連法と企業対応策」（清文社）、「労働契約法のしくみと企業対応Q&A」（ぎょうせい）、「新労働事件実務マニュアル（第5版）」（ぎょうせい）、「新・労働法実務相談（第3版）」（労務行政研究所）、「労災の法律相談」（青林書院）、のほか「労政時報」等の専門誌への寄稿多数。

2 なお、判決では、⑦につき、仕事の質が低いことや兼業していることなどについて不満を述べたことと、Xを抱擁してキスを迫り、Xの臀部にY2の股間を押し付けたことを分けて記載しているため、Y2の一連のセクハラないしパワハラ行為は「①から⑩」と整理しているが、本稿ではこれらを一つのまとまりとしているため、「①から⑨」となっている。

3 上記調査では、調査対象のフリーランスとして、①自身で事業等を営んでいる、②従業員を雇用していない、③実店舗を持たない、④農林漁業従事者ではない者であることとされている（※法人の経営者を含む）。

4 労働契約法上の労働者性は、労働基準法上の労働者性と同一のものとして考えられている（水町男一郎「詳解労働法（第2版）」67頁（東京大学出版会、2021年））。

5 なお、労働契約法5条が定める安全配慮義務は、主に前掲陸上自衛隊八戸車両整備工場事件以降、裁判実務上確立された法理を明文化したものである。