

山本 龍太朗 鈴木 康之亮

Ryotaro
Yamamoto

Kounosuke
Suzuki



Profile



Profile

【裁判例紹介】

インターネット記事を執筆する ライターの労働者性が否定された事例

- MIKATA 事件

(東京地判令和6年11月26日、労働判例経済速報2583号3頁)

【Point】 固定報酬制が採用されていても、業務委託契約で労働者性が否定された事例。

【事案の概要】

本件は、ニュース記事のライターである原告とメディア事業を運営する被告株式会社の間で締結されていたインターネットのニュース記事の執筆業務に関する業務委託契約について、被告が原告に対して契約期間の満了を理由として契約終了を通知したところ、原告が被告に対して、当該契約は有期雇用契約に該当するとして、労働契約法（以下「労契法」といいます。）19条による雇止めの無効、及び民法536条2項に基づく未払賃金の支払いを求めた事案です。裁判所は、当該契約が労働契約に当たらない（原告について労契法2条1項に定める「労働者」に該当しない）ものと判示して、原告の請求を棄却しました。

具体的な事実は以下のとおりです。

平成29年、原告と被告は、ライティング業務委託基本契約（以下「平成29年契約」といいます。）を締結し、原告は、ニュース記事の執筆等の業務を行うようになりました。平成29年契約の主な業務内容又は条件は、①業務内容はプレス記事を執筆すること、②1週間のうち5日は業務するものとし、そのうち3日は1日当たり3本の記事を執筆、その他の2日は1日当たり2本の記事を執筆すること、③固定料金の定めはなく、成果物1本当たり2000円（消費税別）とすること等でした。なお、平成29年契約については、原告も労働契約にはあたらない業務委託契約であると認識しており、この点は争点とはなっていません。この後、原告と被告は、平成29年契約の単価だけを引き上げる契約を結びましたが、改めて令和2年8月31日、ライティング業務委託基本契約（以下「本契約」といいます。）を締結しました。

本契約に定める主な業務内容又は条件は、以下のとおりです。

- ①プレス記事作成
- ②稼働日は毎週月曜日から水曜日
- ③月額17万5000円（税別）の固定報酬を支

払う

④取材記事の執筆等を行った場合には別途変動料金を支払う

⑤契約期間は令和2年9月1日から令和3年8月31日までとし、契約期間満了日の2か月前までに当事者のいずれからも申出がないときは、6か月間更新すること

また、本契約における原告の業務の実態としては、a.原告は毎週月曜日から水曜日まで、1日当たり5本のニュース記事を執筆して被告に提出していたこと、b.原告は被告からおおむね午前中の間に、企業のプレスリリース等を基にした記事の執筆を依頼され、関連するURLの提供を受けた後、記事を順次執筆して被告に提出していたこと、c.原告は被告から業務の時間帯や場所を指定されることはなく、主に自宅で業務を行っていたこと、d.本契約の下では、修正等を求める場面は、内容に客観的な誤りがある場合や誤字脱字がある場合等に限られていたこと、e.報酬額は令和3年3月以降おおむね月額19万2500円で一定であったこと等が挙げられます。

加えてf.原告のX（旧Twitter）や、講師紹介等の業務を行っている企業サイトの原告の自己紹介ページ冒頭において、元代議士秘書の肩書や新書等の出版企画に携わっている旨、複数の講演会開催の経歴、現在も講演会依頼を募っている旨が記載されていて、g.原告は実際に本契約締結後も書籍出版の企画や講演会業務を行っていたという事情が存在します。

【判断の概要】

裁判所は、〈1〉労働者性の判断について、従来の基準を踏襲し、労務提供の形態（労働が使用者の指揮監督下において行われているか否か）と〈2〉報酬の労務対償性の有無（報酬が提供された労務に対するものであるか否か）により判断し、補足的に事業者性の有無、専属性の程度その他の事情を勘案して判断するのが相当であるとした上で、〈1〉労務

提供の形態については、〈ア〉仕事の依頼、業務等に関する諾否の自由の有無、〈イ〉業務遂行上の指揮監督の有無、〈ウ〉勤務場所及び勤務時間に関する拘束性の有無、〈エ〉代替性の有無等の事情を総合的に考慮し、〈2〉報酬の労務対償性の有無については、報酬が一定時間労務を提供していることに対する対価といえるか否かに照らして判断するのが相当であると判示しました。

そして、本件に関して、本契約及び業務実態を踏まえ、勤務場所及び時間に関する拘束性は認められず（c）、原告が提出した記事について修正等を求める場面が記事の客観的な誤りや誤字脱字ある場合等に限定されており

（d）、業務内容については原告の裁量に委ねられていたとして、労働が使用者の指揮監督下において行われているとはいえないと判断しました。なお、1日5本の記事を執筆することは本契約上の債務の履行であるところ、分量を特定して事務を委任するも具体的な指揮監督は行ないとすることも可能であるとして、被告による指揮監督を基礎づけるものとは位置づけませんでした。

また、実態としてほぼ固定報酬となっていたこと（③、e）については、本契約上、記事の本数を基準に報酬金額が定められており、勤務時間の定めがない代わりに1日5本の記事執筆が合意されていたことから、上記報酬は一体時間の労務の対価ではなく、記事という成果物の対価と認めるのが相当であると報酬の労務対償性も否定しました。

【検討・コメント】

本件は、業務委託契約において月額の固定報酬制が採用されていたとしても、そのことのみをもって労働者性が肯定される訳ではないことを明らかにした裁判例として実務上参考となります。

本件と類似する裁判例として、コピーライターの労契法上の労働者性を肯定した東京地判令和2年3月25日・労判1239号50頁（ワイアクシス事件）があります。

ワイアクシス事件では、業務委託契約が両当事者間で締結されており、本件同様に月額43万円の固定給が委託者から受託者に支払われ、コピーへのライティング業務やデザイン業務にかかる報酬が支払われていました。さらに、ライティング業務に対して固定給が支

払われるという本件と類似する部分がある一方で、受託者はライティング業務に加えて顧客から受注する際の窓口業務も担当していたこと、受託者は毎月2回定例で開催される会議への出席義務を負っていたこと、業務を割り振られた場合断ることが難しかったこと、他の社員と同様に平日5日間出社を行う実態があったこと、受託者は毎日おおむね8時間以上出勤していたこと、タイムカードの打刻を毎日行っていたこと、業務委託契約締結後は受託者が委託者からの仕事以外を行うことはなかったこと等も認定されています。

2つの裁判例を比較すると、本件はあくまで毎週定量的に処理が求められているニュース記事という成果物の執筆に対する対価であるとして報酬の労務対償性が否定されたのに対して、ワイアクシス事件では受託者がコピー・ライティング業務に加えて窓口業務も幅広く担当し、毎日おおむね8時間以上勤務していたことから、特定の成果物ではなく一定時間の労務を提供することの対価として報酬が支払っていたと判断されています。本件においても、記事を執筆する月曜日から水曜日においては一定の時間が拘束されていたものの（a、b）、あくまでも業務委託契約上1日当たり5本の記事執筆が合意されていたことからその債務の履行としてなされたにすぎないと判断されています。

なお、本件では、原告がSNSやWebサイト上において「作家、ライター、時事アナリスト」といった肩書を掲げて独自で事業を行っている旨の宣伝を自身で行い（f）、ニュース記事執筆とは異なる仕事として書籍の企画業務や講演業務を行っていた（g）一方、ワイアクシス事件では、受託者が委託業務以外の仕事を行うことができない状態にあり、専属性の点でも両事件には違いがあったことも指摘しておきます。

実務においては、契約に記載する委託業務の中になるべく多くの業務を入れたいと考えてしまいがちですが、その結果、何の業務の対価なのか不明確になってしまうことは、労働者性が肯定されるリスクを高めてしまうことに繋がることには留意が必要です。そこに契約上又は実態上、業務時間の拘束が加わるのであればなおさら危険性が高まります。

以上

[記事一覧に戻る](#)