

【裁判例紹介】

アイドルグループのメンバーに労働基準法上の労働者性が肯定された事例

- ファーストシンク事件
(大阪地裁令和5年4月21日判決・判タ1514号4頁)

菰口 高志 Takashi Komoguchi
成田 銀河 Ginga Narita

[Profile](#)

[Profile](#)

【Point】・マネジメント会社と専属マネジメント契約を締結したアイドルグループのメンバーの労働者性が認められ、同契約中の違約金条項が労働基準法16条に照らして無効とされた事例

【事案の概要】

X(原告)は、アーティスト・タレントの育成・マネジメント等を行う株式会社であり、Y(被告)は、Xと専属マネジメント契約を締結した個人で、Xが専属的にマネジメント及びプロデュースを行うアイドルグループの元メンバーです。

XとYの専属マネジメント契約には、YはXに専属するタレントとしてXの指示に従い芸能活動を誠実に遂行するものとし、Yがこれに違反した場合には、違反1回につき200万円を支払う旨の違約金条項が設けられていました。

グループとしての芸能活動は、ライブ活動、CDのレコーディング、メディア出演、ファンとのオフ会の参加のほか、歌・ダンスのレッスン、リハーサル・打合せへの参加、YouTubeの撮影、チケットの手売りなど、多岐にわたっていました。主にX代表者の友人であるAが仕事を獲得しており、Aは、メンバーに対して、直接又はX代表者の息子でありメンバーの一員であるBを通じて、活動内容の指示を出していました。

Yの業務の決定フローとしては、Bが、グループの仕事を獲得したAから連絡を受け、グループの知名度を上げる仕事は原則断らないの方針の下、これを受けるかどうかを決定し、メンバー共通のスケジュール共有アプリに予定を入力するようになっていました。メンバーは、仕事と私用が重なる場合には極力仕事を優先するよう要望を受けており、完全な休日は週1日であり、アルバイト等の副業は実質的に困難な状況となっていました。

Yは、グループの活動中に適応障害と診断され、グループのコンサートやそれに向けてのリハーサル、その他各種イベントを合計4回欠席し、その後、Xに対して、グループの専属マネジメント契約の解除とグループの脱

退を通知しました。これに対し、Xは、Yに対して、4回の無断欠席とグループからの無断脱退がそれぞれ契約違反を構成するとして、違約金条項に基づき、違約金1000万円から未払報酬を控除した989万円の支払を求め、提訴しました。

労働基準法16条では、労働契約の不履行について違約金や損害賠償額の予定を定めることが禁止されているところ、当該違約金条項が同条に抵触しないかどうかの判断にあたって、Yの労働者性(労働基準法上、「労働者」として保護を受けるか否か)が争点となりました。

【判断の概要】

労働基準法上の「労働者」性について、契約の形式ではなく実質的な使用従属性の有無に基づいて判断されるべきとした上で、①指揮監督下の労働か否か、②報酬の労務対償性、③その他の補強要素の各考慮要素について、以下のとおり判断しています。

すなわち、①について、契約条項にYがXの指示に従い芸能活動を誠実に遂行する義務が定められているところ、当該義務は違約金条項の存在によりもはや単なる努力義務ではなかったこと、Aが主にBを通じて仕事のスケジュールリングを決めて、時間的にも場所的にも拘束した上で活動内容に関する指示を与えており、その指示に従わなければ違約金を支払わされるという状況にあったこと、仕事と私用が重なる場合にはできる限り仕事を優先することがメンバー間で了解事項となっていたことなどを指摘した上で、「Yは、Xの指揮監督の下、ある程度の時間的場所的拘束を受けつつ業務内容について諾否の自由のないまま、定められた業務を提供していたものであるから、Xの指揮監督下の労務の提供であったと認められる。」と判示しています。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

②については、Y は、X から定額の月額報酬が支払われており、グループ加入当初は低かった月額が、在籍期間が長くなるにつれて漸次増額されていると指摘した上で、労務の対償としての固定給を支払っていたと判示しています。③については、諸経費が実質的には X の負担であること、交通費も X が負担していたこと、X から Y へ固定給が支払われており、生活保障的要素が強いことなどを考慮しています。そして、これらを踏まえた結論として、Y の労働者性を認め、違約金条項は労働基準法 16 条に違反するため無効であるとして、X の請求を棄却しました。

【検討・コメント】

本判決は、昭和 60 年 12 月 19 日の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」が示した判断基準に依拠しながら、アイドルグループの活動実態として、Y が X に対してマネージメント・プロデュースを委任したという形を採りながらも事実上は X の指示に従って諸活動に従事していた点を指摘した上で、Y に仕事の諾否の自由がなかったと評価したものであり、「契約の形式」（専属マネージメントという委託契約）と「仕事の受け方の実態」が大きく異なるものと解釈した例として、実務上参考になります。また、Y の諾否の自由、業務遂行上の指揮監督の有無、拘束性の有無の各判断において、違約金条項の存在（及び金額）を重視している点¹、並びに、XY 間の指揮監督関係の有無の判断において、X の社員ではない A やメンバーの一員である B が介在する指揮命令系統の存在を認めた点に本判決の特徴があります²。他方、本判決では、労働者性を肯定する一要素として、諸活動に「時間的場所的拘束」が認められています³、その活動時間全てが「労働時間」となるという趣旨であるかは、判旨が明確ではないように思われます。

また、本件で問題になった労働基準法上の「労働者」は、実態を見て客観的に判断されるため、契約の形式・名称で決まるものではありません。これが問題となり得る一つの類

型として、業務委託契約の下で働く「フリーランス」が挙げられます。令和 6 年 11 月 1 日には「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（いわゆるフリーランス新法）が施行予定ですが、同法の実務対応においても、今一度この点に十分注意が払われる必要があります。

すなわち、フリーランス新法には、フリーランス（「特定受託事業者」（同法 2 条 1 項））に対して業務委託を行う場合、フリーランスに係る「取引の適正化」と「就業環境の整備」のための規定の遵守が定められており、同法施行後は、これらを遵守した実務が求められることとなります。もっとも、その際に注意すべきなのは、「契約の形式は特定受託事業者に該当するものの、実質的に労働基準法上の労働者と判断されれば、労働基準関係法令が適用され、フリーランス新法は適用されない」と解されていることです³。その結果、フリーランス新法上の特定受託事業者であることを前提に措置を講じていた「フリーランス」について、後になって、実態は労働基準法上の労働者であると判断された場合には、むしろ労働基準関係法令のみが適用されることとなります。これは、「実は無用なフリーランス新法に基づく対応であった上、労働基準法違反であったという評価になる」という事態であり、コンプライアンスの観点からは結果的に間違った取組であったということになります。

フリーランス新法の施行に先立ち、同法を遵守する社内体制を整えることはもちろん重要な課題ですが、このような事態を避けるためにも、併せて、フリーランスとの契約関係に関し、本判決を含めた過去の先例に照らして「そもそも労働者というべき実態がないか」を再確認する機会にさせていただくのがよいと考えます。

以上

[記事一覧に戻る](#)

¹ 細川良「判批」労働法律旬報 2036 号（旬報社、2023 年）25 頁、河津博史「判批」銀行法務 21（経済法令研究会、2024 年）908 号 70 頁参照。

² 細川・前掲 1、小西康之「判批」ジュリスト 1586 号（有斐閣、2023 年）5 頁参照。

³ 宮本悦子・政府参考人答弁（第 211 回国会参議院内閣委員会第 11 号・令和 5 年 4 月 25 日 No.105）