

令和5年（ワ）第1781号 損害賠償等請求事件

原告 A 外2名

被告 恵庭市 外2名

準備書面（7）

2025（令和7）年2月7日

札幌地方裁判所民事第1部合議係 御中

原告ら代理人弁護士 船 山 暁 子

同 中 島 哲

同 山 田 佳 以

同 吉 田 玲 英

同 橋 本 祐 樹

同 神 坂 正 美

同 氷 見 谷 馨

本書面では、原告らと使用者である×牧場こと亡牧場経営者×、被告牧場経営者Ｙ及び被告牧場経営者Ｚとの間に労働契約が成立しており、原告らが、使用者である×牧場こと亡牧場経営者×、被告牧場経営者Ｙ及び被告牧場経営者Ｚに「使用されて労働し、賃金を支払われる者」としての労働契約法２条１項の「労働者」に該当していたことについて主張する。

なお、略称等は従前の例による。

第１ 労働契約の成立について

１ 労働契約の成立要件

労働契約法６条は、「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する」と規定し、労働契約が労働者及び使用者の合意によって成立することを規定するとともに、「労働者が使用者に使用されて労働」すること及び「使用者がこれに対して賃金を支払う」ことが合意の要素であることを規定する。

よって、労働契約は、労働者と使用者との間で、①「労働者が使用者に使用されて労働」すること、および②「使用者がこれに対して賃金を支払うこと」の合意により成立する。

以下、本件において、原告らと使用者である×牧場こと亡牧場経営者×、被告牧場経営者Ｙ及び被告牧場経営者Ｚとの間に上記①及び②の合意が存在していたことにより、両者間に労働契約が成立していたことを主張する。

２ ①「労働者が使用者に使用されて労働」することについて

(I) ①「労働者が使用者に使用されて労働」しているか否かについては、両者間に使用従属関係があるかどうかによるものといえる。

そして、使用従属関係があるかどうかについての判断は、雇用、請負、委任といった法形式のいかんにかかわらず、その実態が使用従属関係の下にお

ける労務提供と評価するにふさわしい者であるかどうかによって判断すべきであり、具体的判断基準としては、指揮監督下の労働であるか否か（具体的な仕事の依頼、業務指示等に対する諾否の自由の有無、業務遂行上の指揮監督関係の存否・内容、時間的場所的拘束性の有無・程度、業務提供の代替性の有無）、報酬の労務対償性に加え、事業者性の有無（業務用機材等の機械・器具の負担関係、専属性の程度）、その他諸般の事情を総合的に考慮して判断するのが相当であるとされている（昭和60年12月19日付労働基準法研究会の「労働基準法の『労働者』の判断基準について」）。

(2) X牧場における原告らの労務提供状況

ア X牧場における原告らの労務提供状況のうち、原告らの就労日、就労時間、休憩時間、休日、原告らの作業内容、原告らへの作業指示、指揮については、別途原告ら準備書面(8)で述べるとおりである。

イ それ以外の部分については、令和6年2月27日付被告牧場経営者Yの回答書（以下、「被告牧場経営者Y回答書」という。）（甲34）、同日付被告牧場経営者Zの回答書（以下、「被告牧場経営者Z回答書」という。）、同年6月21日付被告牧場経営者Zの「令和6年3月12日付裁判所事務連絡に対する回答書」（以下、「被告牧場経営者Z追加回答書」という。）、「令和6年4月12日付原告求釈明に対する回答書」（以下、「被告牧場経営者Z求釈明回答書」という。）によれば、以下のとおりである。

（ア）作業指示に対する諾否の自由の有無

被告牧場経営者Yは、「作業内容に関しては、ほぼ変更なく単純な作業を任していたため、作業内容において仕事を拒否したとは考えにくい。」と回答し、被告牧場経営者Zは「毎日、無理な作業、難しい作業はさせていなかったなので体調が悪いとき以外は作業をやっていました。」と回答する。

（イ）X牧場における作業従事者の人数（稼働人数）

×牧場における稼働人数は、原告ら3名の他、亡牧場経営者×、被告牧場経営者Ｙ、被告牧場経営者Ｚの計6名のみであった。

(ウ) 原告らへの対価（報酬）の供与

被告牧場経営者Ｚは、被告牧場経営者Ｚ追加回答書において、「原告らに賃金（×牧場で作業を行ったことの対価としての金銭）は与えていなかったと主張しているものと理解してよいか回答してください。」との問いに対し、「よいです。」と回答した（同回答書2(2)）。

亡牧場経営者×、被告牧場経営者Ｙ及び被告牧場経営者Ｚらは原告らに対して住宅を貸与し、食事を提供していた。

- (3) 上記(2)記載の原告らの労務提供状況によれば、原告らと亡牧場経営者×、被告牧場経営者Ｙ及び被告牧場経営者Ｚとの間に使用従属関係があること

ア 具体的な仕事の依頼

亡牧場経営者×、被告牧場経営者Ｙ及び被告牧場経営者Ｚにより、作業手順や作業内容、一日の作業の流れや時間等は、詳細に決められており、原告らは、具体的な作業内容や作業手順について指示を受け、指示通りに、指示された時間内に指示された作業を行うことを命じられており、原告らに作業遂行の裁量は認められていなかった。

イ 業務指示等に対する諾否の自由の有無

原告らは亡牧場経営者×、被告牧場経営者Ｙ及び被告牧場経営者Ｚらの作業指示を拒否することはできず、実際、体調不良の日を除き365日休みなく、指示された作業に従事し、病気や怪我等の特別な理由がない限り作業指示等を拒否することはできなかったから、原告らには仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由はなかった。

ウ 業務遂行上の指揮監督関係の存否・内容

亡牧場経営者×、被告牧場経営者Ｙ及び被告牧場経営者Ｚらは、原告らと共に作業したり、管理用の小屋内から原告らの作業状況を確認し、原告

らが作業指示通りに作業を行わなかったり、手順を間違えた場合等は、厳しく叱責したり、怒鳴る等したから、業務遂行上の指揮監督関係が認められる。

エ 時間的場所的拘束性の有無・程度

原告らは、就労時間や休憩時間、勤務場所を指定されていたから、時間的場所的拘束性が認められる。

オ 業務提供の代替性の有無

X牧場における稼働人数は、原告ら3名の他、亡牧場経営者X、被告牧場経営者Y、被告牧場経営者Zの計6名のみであったが、実際の作業は原告ら3名が担っており、亡牧場経営者X、被告牧場経営者Y、被告牧場経営者Zが作業を分担することは殆どなかった。

原告ら以外に代替してX牧場の業務を遂行しうる者はおらず、また原告らが補助者を使うことも許されていなかったから、業務提供の代替性はなかった。

カ 事業者性の有無（業務用機材等の機械・器具の負担関係、専属性の程度）

原告らは、作業に必要な業務用機材等の機材・器具を所持しておらず、作業に必要な機材や器具は全てX牧場のものを使用していた。

原告らは、X牧場の作業以外の仕事を行うことはなく、もっぱらX牧場の作業のみに従事していたから専属性が認められる。

キ 報酬の労務対償性

原告らは、上記作業を行ったことの対価としての金銭（賃金）は受領していなかったが、その代わり、住宅の貸与と食事の提供を受けていた。

これら住宅の貸与と食事の提供が、原告らのX牧場で役務の提供を行ったことに対する対価であったことを示すものとして以下の(ア)ないし(コ)の事実が認められる。

(ア) 2016（平成28）年7月8日頃、X牧場を訪問した獣医が、原告

らより、「亡牧場経営者Xから『酪農をやめるので、これからは仕事もないから勝手にしろ。』と言われ困っている」との相談を受けた（乙C21・1頁）。

（イ）同日、亡牧場経営者Xが、「実は酪農を止めたので、三人の障がい者の面倒をみているが多くて困っている。夏場は野菜の作業があるため何とかなるが、冬期は仕事がなくなってしまう。」と話し、原告らの施設入所等に向けた準備に協力することを了承した。

（ウ）2016（平成28）年12月27日に庚委員と子主査が、X牧場を訪問した際、酪農を辞めたということで状況を聞いたところ、亡牧場経営者Xが、「これからは畑をやる、そして障がい者は畑仕事をやってもらう」旨話した（乙C5・11頁）。

（エ）同日の訪問の際、牛が既になくことから作業がなく、原告らが雪かきをしていたところ、亡牧場経営者Xが、「今は仕事がないが、春からは畑作をやろうと思っている。畑があれば3人の仕事もあるし、手放す必要はない。施設等については当面必要がないと考えている。」「牧場は閉鎖したが、畑がある。しばらくは3人と暮らしていくつもりである。」旨話した（乙C16・1頁）。

（オ）2017（平成29）年2月8日、甲課長、丙'主査ら4名でX牧場を訪問した際、亡牧場経営者Xが、「仕事については、酪農をやめて、野菜の畑をしていること、障がい者は牛の世話をしていたがこれからは畑の仕事をしてもらう」旨話した（C乙5・14頁）。

（カ）同日、亡牧場経営者Xが、丙'主査に対し「お給料は生活費や食費と相殺になっている」旨話した（乙C6・5頁）。

（キ）同日、亡牧場経営者Xが、甲主査らに対し「農場の閉鎖について、牛を辞めたので3人共仕事をどうしようかと思っていたが、野菜を作っていて、畑の面積が増え、夫婦二人では大変なので、そこで出来るところをや

ってもらおうと思っている。そのため、3人については、今すぐどこかに行かないといけないということにはなっていない。」旨話した（甲17・17頁）。

（ク）2021（令和3）年12月6日、被告牧場経営者Yが、「現在は牛の飼育をしておらず、野菜作りをお三方に手伝ってもらいながら行っているが、今後は規模を縮小しようと考えている」等として、今後の原告らの住む場所や生活について考えていきたいと話した（乙C14・17頁）。

（ケ）2022（令和4）年7月27日、被告牧場経営者Zが、原告らのグループホームへの転居について、「話が違う」、「（母親が）急ぎ過ぎた」、「畑の仕事が忙しいので今いなくなれたら困る」等話した。

さらに、被告牧場経営者Zは、畑の仕事をしたら給料は支払われるか、これまで給料はどのようなになっていたかとの問いに対し、「生活費と相殺になっている」との回答をした（乙C14・23頁）。

（コ）同年8月10日、被告牧場経営者Zが、原告らのグループホームへの入居時期を早めることについて、「話が違う。9月からの入居でしたよね。」と畑仕事を手伝ってもらう予定も立てており、今転居されると困る旨話した。

（サ）上記（ア）ないし（コ）の事実によれば、原告らは、X牧場において酪農ないし畑作業や雪かき等の役務の提供をする限りにおいて、住宅の貸与と食事の提供を受けられるが、X牧場の業務縮小等により、原告らがX牧場において提供できる役務がなくなれば、住宅の貸与と食事の提供を受けることはできず、原告らはX牧場からの転居を余儀なくされる状況にあった。よって、住宅の貸与と食事の提供が役務の提供の対価であったことが認められる。

また、上記（カ）記載の亡牧場経営者Xの「お給料は生活費や食費と相殺になっている」旨の発言（乙C6・5頁）や、上記（ケ）記載の被告牧

場経営者Ｚの「(給料が)生活費と相殺になっている」との発言(乙Ｃ14・23頁)は、原告らの役務の提供の対価として、原告らに賃金(給料)請求権が発生していることを認めるものである。

よって、原告らのX牧場における作業の対価(報酬)として、住宅の貸与と食事の提供を受けていたものであり、報酬の労務対償性が認められる。

- (4) 以上より、原告らと使用者であるX牧場こと亡牧場経営者X、被告牧場経営者Y及び被告牧場経営者Zとの間には、使用従属関係が認められるから、原告らは、X牧場において「労働者が使用者に使用されて労働」していたものである。

3 ①「労働者が使用者に使用されて労働」することの合意が存在すること

- (1) 原告らは、上記2(2)「X牧場における原告らの労務提供状況」記載の通り労務の提供を行っており、使用者たるX牧場こと亡牧場経営者X、被告牧場経営者Y、被告牧場経営者Zとの使用従属関係下において労働する認識を有していた。

- (2) 亡牧場経営者X、被告牧場経営者Y及び被告牧場経営者Zは、原告らから上記2(2)「X牧場における原告らの労務提供状況」記載の通り労務の提供を受けていたのであり、原告らの労務提供が使用者たるX牧場こと亡牧場経営者X、被告牧場経営者Y、被告牧場経営者Zとの間において使用従属関係にあったことは前記2記載の通りである。

また、上記2(3)キ(1)(ウ)(エ)(オ)(キ)(ケ)(コ)記載の通り、亡牧場経営者X及び被告牧場経営者Zが、原告らから受けていた労務提供を「仕事」として説明していること、上記2(3)キ(カ)(ケ)記載の通り、原告らの労務提供(仕事)に対して「給料」(賃金請求権)が発生していることを認めていることから、「労働者が使用者に使用されて労働」することについて認識していた。

- (3) よって、原告らと使用者であるX牧場こと亡牧場経営者X、被告牧場経営者Y及び被告牧場経営者Zとの間に①「労働者が使用者に使用されて労働」

することの合意の存在が認められる。

4 ②「使用者がこれに対して賃金を支払うこと」

(1) 原告らは、労務の対価としての金銭（賃金）は受領していなかったが、その代わり、現物給付により住宅の貸与と食事の提供を受けていた。

(2) 「賃金」に現物給付が含まれること

労働契約法6条の「賃金」は、労働基準法第11条の「賃金」と同義であり、労働基準法11条は、「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」と規定する。

よって、「賃金」は労働の対価として支払われる「すべてのもの」であり、「すべてのもの」に通貨のみならず、現物給付が含まれる。

この点、現物給付の支払は、労働者の同意を得て銀行振出小切手等の交付による場合を除き、法令（実際には通貨払原則の例外を認める法令は存在しない）または労働協約によらなければ違法であるが（労働基準法24条参照）、賃金であるか否かとは別問題である（厚生労働省労働基準局編「令和3年版労働基準法 上」150頁参照）。

さらに、最低賃金法5条も、「賃金が通貨以外のもので支払われる場合又は使用者が労働者に提供した食事その他のものの代金を賃金から控除する場合においては、最低賃金の適用について、これらのものは、適正に評価されなければならない。」として、賃金を現物給付で支払うことが、（その適法性はともかく）あり得ることを前提に、その場合は、最低賃金の適用について適正に評価されるべきことを規定する。

このように、労働契約法6条における労働契約の成立要件としての「賃金を支払うこと」における「賃金」とは、通貨による支払いのみならず、現物給付による支払いも含まれる。

(3) 以上より、住宅の貸与、食事の提供等の現物給付が、労働契約の成立要件

たる「賃金支払」における「賃金」にあたる。

5 ②「使用者がこれに対して賃金を支払うこと」の合意が存在すること

(1) 原告らは、X牧場において、使用者たる亡牧場経営者X、被告牧場経営者Y及び被告牧場経営者Zに使用されて労務を提供する限りにおいて、住宅の貸与と食事の提供を受けることができるとの認識を有していた。

(2) 上記2(3)記載の通り、亡牧場経営者X及び被告牧場経営者Zは、「お給料は生活費や食費と相殺になっている」(乙C6・5頁)、「(給料が)生活費と相殺になっている」(乙C14・23頁)との認識を有しており、原告らの労務提供への対価として、賃金(給料)請求権が発生していることを認めつつ、原告らに対する住宅の貸与と食事の提供により「相殺」されていると説明した。

したがって、原告らの労務提供に対する対価として住宅の貸与と食事の提供を行っている旨の認識を有していた。

(3) よって、原告らと使用者であるX牧場こと亡牧場経営者X、被告牧場経営者Y及び被告牧場経営者Zとの間に②「使用者がこれに対して賃金を支払うこと」の合意の存在が認められる。

6 以上より、原告らと使用者であるX牧場こと亡牧場経営者X、被告牧場経営者Y及び被告牧場経営者Zとの間に労働契約が成立しており、原告らが、使用者であるX牧場こと亡牧場経営者X、被告牧場経営者Y及び被告牧場経営者Zに「使用されて労働し、賃金を支払われる者」としての労働契約法2条1項の「労働者」に該当する。

また、労働基準法9条は、「労働者」を「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定し、労働基準法の「労働者」に当たるか否か、すなわち「労働者性」の判断基準を使用従属関係の有無とする点で労働契約法2条1項の「労働者」と判断基準を同じくするものである(昭和60年12月19日付労働基準法研究会の「労働基準法の『労働者』の判断基準について

て」)。

よって、原告らは、労働基準法9条の労働者に該当し、亡牧場経営者X、被告牧場経営者Y及び被告牧場経営者Zは労働基準法10条の使用者に該当する。

第2 被告恵庭市の主張への反論

1 被告恵庭市は、以下①ないし②を理由に、亡牧場経営者X及び被告らと原告らの間の労働契約の成立を否定するので、これに対して反論する。

① 亡牧場経営者Xらは、里親であり養護者であったとして、原告らへの住居及び食事の提供は「親」として当然の対応であり、労務提供の対価たる「賃金」ではない(被告恵庭市答弁書 第2「6」(2)・9頁)。

② 原告らはある程度の労働力を提供しているが、亡牧場経営者Xらとの関係性は、労働力の提供を中心として構成された関係ではなく、生活を中心に構成されたものであり、里親と家事使用人であって、原告らは労働者ではない(被告恵庭市答弁書 第2「7」(4)イ(ア)・13頁、被告恵庭市答弁書 第3「3」(4)・26頁、被告恵庭市準備書面(I) 第1「1」・1頁)。

2 原告らへの住居及び食事の提供は、里親ないし養護者としての「親」として当然の対応であり、労務提供の対価たる「賃金」ではないとの主張について

被告恵庭市は、原告らへの住居及び食事の提供が「親」として当然の対応であり、「賃金」ではないと主張する。

しかし、上記2(3)キ記載の通り、原告らの労務の提供への対価であったことは明らかである。

また、上記2(3)キ記載の通り、亡牧場経営者X及び被告牧場経営者Zは、「お給料は生活費や食費と相殺になっている」(乙C6・5頁)、「(給料が)生活費と相殺になっている」(乙C14・23頁)と発言しており、原告らの労務の提供に対して対価としての賃金を支払う義務が生じていることについて認識

していた。

その上で、「給料」と「生活費や食費」が「相殺になっている」として、賃金の代わりに住宅の貸与と食事の提供を行っていたといえる。

さらに、被告恵庭市は、X牧場における原告らへの住居及び食事の提供が「親」として当然の対応であったと主張する。しかし、「親」としての対応であれば、原告らは、亡牧場経営者X、被告牧場経営者Y及び被告牧場経営者Zらの子ども同様、労働や仕事の有無にかかわらず、同程度の住環境や食事の提供を受けて然るべきである。しかし、原告らに対する対応は劣悪極まりないのであって、過酷な労働の強制と相まって虐待に他ならない扱いであった。

よって、住宅の貸与と食事の提供は、現物給付たる「賃金」として給付されたものである。

3 原告らは家事使用人であって労働者ではないとの主張について

(1) 被告恵庭市は、「X牧場のような牧場主にとり知的障がい者は、家事使用人と表するのが妥当である。」と主張し、家事使用人が「労働者」に該当する3要件として、①労働時間の管理がなされてること、②他の労働者と同等の賃金が出ていること、③生活実態や生計が同一でないことの3点を主張する。

その上で、被告恵庭市は、原告らが「ある程度の労働力を提供している」として労務の提供は認めつつ、亡牧場経営者Xらとの関係性は、労働力の提供を中心として構成された関係ではなく、生活を中心に構成されたものであるとして、「労働者」性を否定する。

また、被告恵庭市が主張する「家事使用人」が、労働基準法上のものではないことは第2回口頭弁論調書に記載されているとおりである。

(2) そうすると、原告らが「労働者」か否かの判断基準は、上記「第1」2(1)記載の通りであり、これによれば原告らは労働者であることが明らかである。

以上