

## 公開質問状

2004年9月21日

〒162-0843

東京都新宿区市谷田町2-7-202

株式会社エムエスシージャパン内

木原社会保険労務士事務所

社会保険労務士 木原 祐二 殿

〒190-0012

東京都立川市曙町1-10-2

NPO法人労働サポートセンター

理事長 佐藤 満男

冠省

私たちは、昨年10月、全国初の労働相談専門のNPO法人として発足し、活動をしている団体です。活動としては、インターネットで労働のトラブルに関するQ&Aの掲載や、メールで全国から無料の相談受け付け、労働法などの学習会の開催などを行っています。会員には、より深いサポートやアドバイスをし、場合によっては、企業へ問題の解決を促したり、違法行為である旨を警告したりす

ることも行っています。

私たち N P O 法人労働サポートセンターは、約 20 名の弁護士から構成されるバックアップ弁護団に法的なアドバイスやサポートをしていただいています。詳しくは、私どものホームページ、<http://www.roundou.org> をご参照ください。

これら活動の趣旨や労働法を企業に遵守させる、という私たち団体の基本的な立場から、貴殿らが販売する「こみこみ君」および「労働者性排除型の請負契約書、準委任契約書ひながた」らに対し、以下のように質問いたします。お忙しいところ恐れ入りますが、本状受領後 1 週間以内に、文書にて当法人までご回答いただきたくお願いいたします。

草々

#### 記

- 1、貴殿らが「こみこみ君」および「労働者性排除型の請負契約書、準委任契約書ひながた」を販売する目的はなにか、お答えください。
- 2、貴殿らは「こみこみ君」を販売するに際して、以下の 3 つの判例・見解を例にソフトの活用を訴えてい

ます。

時間外手当を固定額で支払うことも、法所定の割増賃金を上回っている限り適法（関西ソニー販売事件、大阪地裁、昭63.10.26）。

基本給に割増賃金が含まれているというためには、1.割増賃金に当たる部分が明確に区分されていること、2.法所定の割増賃金との差額を支払う旨が合意されていること、が必要である（国際情報産業事件、東京地裁、平3.8.27）。

基本給は、「所定労働時間分の賃金」とすることが望ましいが、基本給に所定労働時間外の労働時間分の賃金を含めて設定することは違法とはいえない。またこのような場合は、基本給の内訳を明示する必要がある。すなわち、所定労働時間分の賃金と、時間外労働分の賃金額をそれぞれ明示すべき（都内労働基準監督官見解）。

しかし、労働基準法では、36協定が締結されていない残業は認められず、残業を命ずる際には、割増賃金を基準内賃金に“プラス”して支払うよう定めているはずで、貴殿らの上記の判例の引用は、法律の趣

旨に反し、元々残業代が賃金に含まれている賃金体系であったかのように“偽装”させようとしているように見えます。このことに関し、貴殿らの考えをお聞かせください。

- 3、また、貴殿らが販売する「労働者性排除型の請負契約書、準委任契約書ひながた」の趣旨は、「請負契約や委任契約が労働契約とみなされないポイント」を詳しく解説することによって、本来労働契約だった労働者を請負業者に“すりかえ”させることにあるのではないのでしょうか。

つまり、そのことによって、本来労働者である者の社会保険や労働保険などの脱退を加速させ、労働諸法規の適用を免れさせて、使用者が法律の趣旨に反して労働者性を法律面から否定させることを積極的に支援、あるいは、それらの行為を助長していることにつながるのではないのでしょうか。このことに関し、貴殿らの考えをお聞かせください。

- 4、そもそも労働基準法は、最低限の労働条件や規則を定めた法律であり、この法律を遵守することは、経

営者にとって最低限の条件です。ところが、貴殿らは、これらを法律の趣旨とは反する形で脱法的に運用することを勧める、あるいは助長しているのではないか、という疑いを禁じえません。

私たち N P O 法人労働サポートセンターは、社会保険労務士や弁護士という業は、法律を遵守する義務を負うだけでなく、依頼人らに対し法律の趣旨に則った指導や助言をする義務も負うものだと考えます。「こみこみ君」や「労働者性排除型の請負契約書、準委任契約書ひながた」らが労働基準法の趣旨に沿うものなのか、貴殿らの社会的使命に照らして道義的に問題はないのか、貴殿らの考えをお聞かせください。

以上、お忙しいところ恐れ入りますが、ご回答よろしくお願ひします。なお、回答が遅れる際などには当法人までご一報いただければ幸いです。

よろしくお願ひします。

以上