

# 判例研究

## 〔商法 六六七〕

業務受託者が運営する店舗の労働者と業務委託者との間で雇用契約の成立、業務委託者に対する名板貸責任及び業務受託者の表見支配人該当性が否定された事例

東京地判令和七年七月一七日  
令和五年（ワ）第三五六九号  
労働判例一三四四号六三頁

未払賃金請求事件

### 〔判示事項〕

業務受託者は、業務委託者との業務委託契約に基づいて独立の事業活動として店舗を運営する者であり、その運営する店舗は業務委託者の本店または支店にも該当しないこと、労働者らが業務委託者の求人に応募したものと認められないことから、労働者らの雇用契約につき会社法一三条を適用または類推適用することはできない。

業務委託者は、自身を雇用主であると誤認混同させる外観の作出に関与したとは認められないから、会社法九条の

類推適用により名板貸人と同様の責任を負うと認めることはできない。

### 〔参照条文〕

民法一〇九条、会社法九条・一三条、労働契約法二条二項、労働基準法三七条

### 〔事実の概要〕

Y<sub>1</sub>社（被告）は、ヘアカット専門店の運営を事業とする

株式会社であり、「Q B ハウス」の名称で直営及び業務委託等により全国に数百店舗のヘアカット専門店を展開している。Y<sub>2</sub> (被告) は、Y<sub>1</sub> 社との間の業務委託契約に基づき、Q B ハウスの A 店等 (以下、併せて「本件四店舗」という) を運営している。X<sub>4</sub> (原告) は、各店舗に勤務する理美容師であった。X<sub>4</sub> は、求人雑誌又はホームページで Q B ハウスの従業員募集を見て、掲載されていた電話番号に電話をかけたところ、電話対応者から、担当者から折り返し連絡する旨を伝えられた。そして、Y<sub>2</sub> から電話があり、面接の日時・場所を指定された。そして、「Q B スタッフ採用書」と題する書面に署名して雇用契約を締結したが、Q B スタッフ採用書には、雇用契約における雇用主に関する記載はなく、「面接者の欄」が設けられ、X<sub>1</sub>、X<sub>4</sub>、X<sub>5</sub> については同欄に Y<sub>2</sub> が署名又は押印した。また、Y<sub>2</sub> は、X<sub>6</sub> 以外の者に対して、自ら「Q B ハウスのエリアマネージャー」である旨を告げたが、雇用契約の雇用主が Y<sub>1</sub> 社である、または Y<sub>2</sub> が代表者である E 社であるなどの説明はしなかった。平成一八年八月、Y<sub>2</sub> は、自らの運営する店舗の従業員について固定残業代制度を導入することとし、同月までに雇用契約を締結していた X<sub>2</sub> 及び X<sub>3</sub> について新たに雇用契約書を作成した。その契約書において、雇用主は Y<sub>2</sub> 個人とさ

れていた。その後、平成二六年四月、Y<sub>1</sub> 社から、社会保険に加入しないのであれば、従業員の雇用主を E 社ではなく個人とするよう要請されたため、X<sub>6</sub> を除く X<sub>4</sub> らとの間での雇用主を Y<sub>2</sub> 個人とする社員雇用契約書を作成した。その際、X<sub>1</sub>、X<sub>5</sub> は、Y<sub>2</sub> から、それまでと変更はないなどと説明を受け、基本給・職能給・固定残業手当及びこれらの合計額の欄が空白の社員雇用契約書に署名押印した。

平成三一年二月、X<sub>4</sub> は、労働組合「ヘアカッターズユニオン」(以下、「本件組合」という) を結成し、Y<sub>2</sub> を相手方とし、固定残業代の撤廃、未払賃金の支払等を要求し、団体交渉を実施した。本件組合は、Y<sub>2</sub> が令和三年一月一二日に団体交渉を拒否したとして、神奈川県労働委員会に対して不当労働行為の救済申立てを行った。そして、X<sub>4</sub> は Y<sub>1</sub> 社及び Y<sub>2</sub> に対して各雇用契約に基づいて未払いの割増賃金等を請求した。

## 〔判 旨〕

請求一部認容、一部棄却 (控訴)

① Y<sub>1</sub> 社と X<sub>4</sub> らとの雇用契約の成否

「Y<sub>2</sub> は、Y<sub>1</sub> 社の従業員ではなく、Y<sub>1</sub> 社との間の業務委託契約に基づき独立の事業者として本件四店舗を運営してい

るものであるから、X<sub>1</sub>がY<sub>2</sub>を通じてY<sub>1</sub>社と雇用契約を締結したということはできない。また、Y<sub>1</sub>社とY<sub>2</sub>との間の業務委託契約には、Y<sub>2</sub>の運営する店舗の従業員についてY<sub>1</sub>社が雇用することを前提とする定めは見当たらず、かえってY<sub>2</sub>の運営する店舗の従業員の雇用はY<sub>2</sub>において行うものとする定めが存在しており……、Y<sub>2</sub>がY<sub>1</sub>社からX<sub>1</sub>らとの雇用契約締結について代理権を授与されていたとは認められない。

……Y<sub>1</sub>社からQ Bハウスの業務を受託した者により互助団体が結成され、当該互助団体において求人広告や応募への対応をしていることがうかがわれること……からすると、X<sub>1</sub>らが見た求人広告やX<sub>1</sub>らの求人応募の電話への対応が当該互助団体によるものである可能性を否定することができず、これらがY<sub>1</sub>社によるものであると認めるに足る証拠はない。また、……Y<sub>1</sub>社から業務委託を受けて複数のQ Bハウスの店舗を統括する者が『エリアマネージャー』と称されていたことが認められるから、Y<sub>2</sub>がX<sub>1</sub>らに対して『エリアマネージャー』と名乗ったことも上記の趣旨と解されるから、このことをもって、X<sub>1</sub>らとY<sub>2</sub>を通じ、又はY<sub>1</sub>社の代理人であるY<sub>2</sub>と雇用契約を締結したということとはできない。

……業務受託者の互助団体が求人等を行っていたことがうかがわれ、『Q Bスタッフ採用書』も当該互助団体において作成された可能性があるところ、理美容師の採用手続は受託事業者によって異なり得るものであり、受託事業者によっては、面接者以外の採用権限を有する者の承認を要することもあり得る。そうすると、『Q Bスタッフ採用書』に承認欄が設けられていることが直ちにY<sub>1</sub>社内部での承認手続を示すものとはいえず、同事実をもって、X<sub>1</sub>らとY<sub>2</sub>を通じ、又はY<sub>1</sub>社との代理人であるY<sub>2</sub>との間で、Y<sub>1</sub>社と雇用契約を締結したということとはできない。」

## ②民法一〇九条の適用の可否

『Q Bスタッフ採用書』にはY<sub>1</sub>社が雇用主である旨の明確な記載はないところ……Y<sub>2</sub>とY<sub>1</sub>社との間の業務委託契約においてY<sub>2</sub>の運営する店舗の従業員の雇用はY<sub>2</sub>において行うものとされていたのであって、Y<sub>1</sub>社があえて雇用主が不明確となる書式を作成して業務受託者に使用させたとは考え難く、他方で、……『Q Bスタッフ採用書』は受託事業者の互助団体により作成されたことがうかがわれることからすると、Y<sub>1</sub>社が『Q Bスタッフ採用書』を作成してY<sub>2</sub>に提供したとは認められない。また、……エリアマネージャーとの名称は、複数の店舗を統括する者を意味するとは解

されるものの、Y<sub>1</sub>社を代理して雇用契約を締結する権限を有する者を示すものということはできない。さらに、X<sub>1</sub>の主張する契約状況についても、X<sub>1</sub>らが見た求人広告や求人応募の電話への対応が上記互助団体によるものである可能性があり、Y<sub>1</sub>社がX<sub>1</sub>らの採用手続に関与したとも認められない。

以上によれば、Y<sub>1</sub>社がX<sub>1</sub>らに対してY<sub>2</sub>に雇用契約締結について代理権を与えた旨を表示したとは認められない。」

③会社法一三条（表見支配人）の適用の可否

「Y<sub>2</sub>は、Y<sub>1</sub>社との業務委託契約に基づいて独立の事業活動としてQBハウスの店舗を運営する者であり、Y<sub>1</sub>社の使用人ではないし、Y<sub>2</sub>が運営する店舗はY<sub>1</sub>社の本店又は支店にも該当しない。また、……X<sub>1</sub>らが採用されるに至る募集等は、受託事業者の互助団体により行われたことがうかがわれるから、X<sub>1</sub>らが応募した求人がY<sub>1</sub>社のものであるとは認められないし、Y<sub>1</sub>社がY<sub>2</sub>にX<sub>1</sub>らの面接を行わせたと認められない。」

以上によれば、X<sub>1</sub>らの雇用契約につき会社法一三条を適用又は類推適用することはできない。」

④会社法九条（名板貸責任）の適用の可否

「X<sub>1</sub>は、Y<sub>1</sub>社は『QBハウス』を自己を表す通称として

使用しており、Y<sub>2</sub>に『QBスタッフ採用書』を提供し、Y<sub>1</sub>社の求人に応募したX<sub>1</sub>らに対しY<sub>2</sub>を担当者として面接させたことによりY<sub>1</sub>社を営業主と誤認混同するような外観の作出に関与したとして、Y<sub>1</sub>社はY<sub>2</sub>とX<sub>1</sub>らが締結した雇用契約につきX<sub>1</sub>らに対して名板貸人と同様の責任を負うと主張する。

しかし、前記〔②〕に説示したところからすれば、Y<sub>1</sub>社が自身を雇用主であると誤認混同させる外観の作出に関与したとは認められない。」

## 〔研究〕

判旨に疑問、ただし、結論については概ね賛成

### 1 本判決の意義

本件は、業務委託者が業務受託者との間で理容室の運営について業務委託契約を締結した場合に、業務受託者に雇用されていたとされている労働者が、時間外労働によって生じた割増賃金等を業務受託者だけではなく、業務委託者に対して、民法一〇九条、会社法九条及び一三条に基づいて請求した事案である。本判決では、いずれの法条に基づく業務委託者の割増賃金債務の弁済責任も否定されたものであるが、これらの法条に基づいて全国チェーン事業の業

務委託等が関係して賃金請求等がなされたものは少ないことから重要な意義を有する。以前から、業務委託契約やフランチャイズ契約といった形で全国チェーンが形成されている場合に、労働契約上の使用者が、業務委託者・フランチャイザーであるのか、それとも業務受託者・フランチャイジーであるのかが争われる事案があり（土岐将仁「業務委託契約を利用した事業組織と労働者性・使用者性」季刊労働法二六七号（二〇一九年）七〇頁以下参照）、本件はそのような事例の一つとして位置づけられる。

ところで、本件と類似の事例として、札幌地判平成三〇年九月二八日労働一八八号五頁及び同判決の別訴である札幌地判令和四年二月二五日労働一二六六号六頁が挙げられる（以下、これらの事件を総称して、ベルコ事件という）。これらの裁判例では、代理店において労務を提供していた労働者らが、個人代理店契約の解除に伴い、解雇された場合に、労働契約上の使用者について、葬儀施行業務を個人代理店に委託していた委託者であるか否かが問題となった（ベルコ事件の原告代理人による事実関係の紹介と検討につき、浅野高宏「曖昧な雇用と企業の責任―ベルコ事件を題材に」月刊労委労協七七八号（二〇二一年）二頁）。もっとも、本件とベルコ事件との大きな違いは、本

件では未払いの割増賃金等を請求する一方、後者は労働契約関係の形成が認められるか否かという点である。ベルコ事件は、第一に、個人代理店主は会社法一六条以下の代理商であって、会社法一〇条以下の商業用人ではなく、委託者のために労働者を雇用したと認められず、黙示の労働契約の成立及び個人代理店と委託者との間の人格を否定するほどの信義則違反及び権利濫用は認められないとし（前掲札幌地判平成三〇年九月二八日）、第二に、個人代理店の労働者らは委託者の指揮命令を受けて委託者の事業にかかる労務を提供していたことが労働者派遣法二四条の二の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けたものであるとして、委託者の同法四〇条の六第一項二号に基づき労働契約の申込みは認められるが、それに対する承諾がないとして労働契約関係が否定されたものの、不法行為は成立するとして損害賠償責任が認められた（前掲札幌地判令和四年二月二五日）。そのため、いずれも労働契約関係の形成の成否が問題とされており、未払割増賃金請求等が争われている本件とは異なっている。

従来、新たな事業組織における労使関係については、労働法学説において大きく議論されてきたところ、近時、会社法に基づく請求がなされることが散見され、労働法学説

からは民商法における議論が望まれてきたことから(橋本陽子「本件判批」ジュリスト一六一八号(二〇二六年)五頁参照)、本判決につき、本稿では、民法一〇九条、会社法九条及び一三条に基づく判旨を中心に検討を行う。

## 2 本件におけるXらの請求の根拠

本件において、労働者であるXらは、Y<sub>1</sub>社(業務委託者)に対して割増賃金請求をするための根拠として、①「QBハウス」という通称を利用し、店舗スタッフ採用に当たってY<sub>2</sub>が「QBスタッフ採用書」と呼ばれる書類を作成して採用手続きを容認していたとして民法一〇九条一項の代理権授与の表示による表見代理が成立していた、②Y<sub>1</sub>社はY<sub>2</sub>に対して「マネージャー」という名称を付しており、これが「事業の主任者であることを示す名称を付した」として、会社法一三条の表見支配人に当たるとして同条に基づきX・Y<sub>1</sub>社間において労働契約関係が形成される、そして、③Y<sub>1</sub>社はY<sub>2</sub>に対して「QBハウス」の通称を使用して採用手続きを行うことを容認していたとして、会社法九条の名板貸責任が成立したと主張する。本件は、業務委託者に対する責任追及として、業務委託者との間で労働契約関係の形成を導く民法一〇九条及び会社法一三条のほか、会

社法九条に基づく名板貸責任を根拠としているが、ベルコ事件と異なる主張がなされているのは、業務委託者の労働者性(商業使用人性)、黙示の労働契約の成立や労働者派遣法四〇条の六に基づく主張が困難であったと推測されている(前掲・橋本五頁)。また、それに加えて、労働契約関係の成立という方法以外、すなわち、特に名板貸責任の主張によっても未払割増賃金請求等ができる可能性があったからと思われる。これらの主張に関連して、日本法においては、アメリカ法と異なり共同使用者の法理がないため(同法理につき、土岐将仁『法人格を越えた労働法規制の可能性と限界』(有斐閣、二〇二〇年)一二二頁)、労働契約上の使用者がY<sub>1</sub>社であるのか、それともY<sub>2</sub>のいずれであるのかが問題となる。他方で、もし、名板貸責任について認められるのであれば、たとえ労働契約上の使用者がY<sub>2</sub>であったとしても、Y<sub>1</sub>社もまた連帯して責任を負うことになる。したがって、前二者に基づく請求が認められなくとも、Y<sub>1</sub>社は名板貸責任に基づく割増賃金債務について弁済する責任を負い得る。要するに、本件では、ベルコ事件と異なり、Y<sub>1</sub>社の労働契約(雇用契約)上の使用者性が肯定されなくてもよかった事案ともいえる。

## 3 「QBハウスのエリアマネージャー」という名称と表

## 見代理（民法一〇九条）

まず、本判決は、Y<sub>1</sub>社とY<sub>2</sub>間の業務委託契約において、Y<sub>2</sub>が運営する店舗における従業員の雇用については、Y<sub>2</sub>が行うものとする定めが存在していることから、Xらの採用に関してY<sub>1</sub>社がY<sub>2</sub>に対して代理権を授与したとは認められないこと、また、Y<sub>1</sub>社からQBハウスの業務を受託した互助団体が求人広告や応募への対応をしていたこと、さらにY<sub>2</sub>がエリアマネージャーと名乗ってXらの採用を行ったことをもって、Y<sub>2</sub>がY<sub>1</sub>社の代理人としてXらと雇用契約を締結したとはいえないと判示する。本件における業務委託契約では、Y<sub>2</sub>が運営する店舗のためにXらを採用するに当たって、代理権授与行為は認められず、また、Y<sub>2</sub>もY<sub>1</sub>社（本人）のために、Xらを採用したとはいえないことに鑑みれば、本判決のこのような判示は妥当であるように思われる。そうすると、問題は、Y<sub>2</sub>がXらを採用するに当たって、「QBスタッフ採用書」と呼ばれる統一書式を利用し、「QBハウスマネージャー」と名乗って採用した手続きが民法一〇九条の代理権授与の表示による表見代理となるかという点である。本判決は、Y<sub>1</sub>社は「QBスタッフ採用書」を作成してY<sub>2</sub>に提供したとは認められず、エリアマネージャ

ーという名称はY<sub>1</sub>社を代理して雇用契約を締結する権限を有する者を示す名称とはいえないこと、求人広告や求人応募の電話対応が互助団体によるものである可能性があることから、Y<sub>1</sub>社が採用手続きに関与したとはいえず、代理権授与の表示があったとはいえないとした。本判決は、求人関係の手続きにおいてY<sub>1</sub>社の外観作出への関与がないこと、また「エリアマネージャー」という肩書がY<sub>1</sub>社の代理人であることを示す名称とはいえないという点から、Y<sub>1</sub>社の民法一〇九条の責任を否定する。民法一〇九条は、その想定として、本人が代理権を授与していないにもかかわらず、第三者に対して代理権を授与したかのような外観を作出し、代理人が本人のためにする意思をもって第三者と取引をした場合に、本人もまた責任を負うというものである。そのため、本件における業務委託契約を前提とすると、Y<sub>2</sub>が運営する店舗において従業員を採用する場合には、Y<sub>2</sub>（代理人）が自己のためにする意思をもって採用手続きを行っているという点で、厳密にいえば、民法一〇九条が想定している場面ではない（四宮和夫『能見善久『民法総則』（第9版）（弘文堂、二〇一八年）三八六頁、中舎寛樹「いわゆる『名義貸し』の法律関係」平出慶道『今井宏』浜田道代編『現代株式会社法の課題』（有斐閣、一九八六年）三八

七頁、三九五頁参照)。しかし、名義貸与者が名義借入者に対して、名義貸与者の取引に見えるような外観を作出しているような場合には、同条が(類推)適用される余地はある(佐久間毅「石田剛」山下純司「原田昌和」『民法I総則(第2版補訂版)』(山下純司)(有斐閣、二〇二〇年)二二六頁)。例えば、最判昭和三五年一〇月二一日民集一四卷一二号二六六一頁は「一般に、他人に自己の名称、商号等の使用を許し、もしくはその者が自己のために取引する権限ある旨を表示し、もってその他人のする取引が自己の取引なるかの如く見える外形を作り出した者は、この外形を信頼して取引した第三者に対し、自ら責に任ずべきであつて、民法一〇九条、商法二三条〔現一四條〕等の法理に照らし、これを是認することができる」と判示する。本判決を、前掲最判昭和三五年一〇月二一日の判示に沿って説明するならば、第一に、Y<sub>1</sub>社が「Q B スタッフ採用書」という統一書式を使用させていたとは考え難いこと、「エリアマネージャー」という肩書の付与はY<sub>1</sub>社の代理人として雇用契約を締結する権限を有する者を示す名称とはいえないことから、「他人のする取引〔本件では雇用契約〕が自己の取引なるかの如く見える外形を作り出した」とはいえないとして同条の適用を否定したものと考えられる。ま

た、民法一〇九条との関係では、個別取引である雇用契約の締結権限があることを示す名称か否かを問題とするため、その点を重視したものとも思われる。しかしながら、X<sub>1</sub>の採用の経緯を子細に見てみると、求人雑誌またはホームページによりQ Bハウスの従業員募集を見て、掲載されていた電話番号にかけて、Y<sub>2</sub>と面接し、その際に、雇用主に関する記載はなく、面接者の欄があるQ B スタッフ採用書に署名して雇用契約を締結しており、さらにY<sub>2</sub>が「Q Bハウスのエリアマネージャー」と伝え、雇用主を明らかにしていなかった。確かに、互助団体による採用活動が行われていた可能性は否定できないとはいえ、求人雑誌またはホームページによる採用活動について業務委託者が全く関与していなかったとまで言えるかは疑問の余地があるようにも思われる。この点について、詳細な事実認定が必要であったようにも思われる。もつとも、実際には、名義貸しに基づく責任が一般的であつて(前掲・中倉四〇〇頁)、これらの点は名義貸責任の成立要件との関係でも問題となることから、さらに後述する。

#### 4 「QBハウス」の名称使用による採用と名板貸責任 (会社法九条)

本件では、採用時における名板貸責任が問題となっている。本判決は、Y<sub>1</sub>社の名板貸責任について「前記〔②〕に説示したところからすれば、Y<sub>1</sub>社が自身を雇用主であると誤認混同させる外観の作出に関与したとは認められない」とだけ判示し、民法一〇九条に関する部分における説示に触れたのみで否定する。この判示からすると、外観作出の関与がないという点から、名板貸責任を否定したものと考えられる。

名板貸責任が成立する要件は、第一に、商人が自己の商号を使用することを他人（名板借人）に許諾したこと（外観作出への関与）、第二に、名板借人が許諾された商号を事業のために使用すること（外観の存在）、第三に、取引の相手方が事業主体を誤認することである（青竹正一『商法総則・商行為法（第6版）』（信山社、二〇二六年）八四頁以下参照）。これらの要件を踏まえて、従来の裁判例を概観する。まず、①神戸地判昭和三五年八月一九日労民集一一卷四号八四三頁は、名板貸人A社が名板借人B社との間で運送に関する業務委託契約を締結したところ、B社がA社神戸営業所と名乗って、労働者Cらとの間で雇用契約

を締結した事案である。同事件では、雇用保険や労災保険関係はB社名義で契約され、かつ就業規則もB社名義であったが、他方で、B社が使用していた車両の名義がA社であり、かつ車両にはA社との表示が入っていたこと、A社神戸営業所という看板を使用していたこと、通信文書もA社名義であったこと、B社役員らはA社名義の名刺を使用していたこと、道路運送法上の独立した営業免許がなかったことが認定されている。そして、Cらの採用時においては、公共職業安定所の紹介内容がA社神戸営業所とされ、かつB社役員がA社神戸営業所所長名義で面談して、Cらは労働条件等を聞いたことから「就職のいきさつ及び右営業所の前記認定の如き外形上の一切の表示から考えれば、C等はいずれも、当初A社神戸営業所に勤務することとなった旨信じていたと認めるのが相当である」として、A社の名板貸責任を肯定している。次に、②東京地決昭和四二年四月一二日労民集一八卷二号三三一頁は、名板貸人A法人（財団法人農林弘済会）がB（農林弘済会印刷部（後に、弘済印刷株式会社））との間で印刷業務委託契約を締結していたところ、BがCらとの間で雇用契約を締結した事案である。同事件では、賃金明細書には「農林弘済会印刷事業部」と記載され、A法人の給料明細書と異なっていたこ

と、職員名簿上も謄写印刷 K K 農林弘済会印刷部所屬と記載されていたが、新聞広告にて「農林弘済会」名義で従業員を募集し、C らの一部がそれに応募したこと、面接会場にて「農林弘済会」の看板を掲げて面接を行い、面接時に B は農林弘済会の名刺を利用してしたこと、C らの身分証明書は、未だ弘済印刷株式会社設立前であったことから A 法人従業員とされていたこと、A 社経歴書の従業員数には C からも数に含まれていたこと、また、労働組合結成時に C らは A 法人に勤務する者をもって組織する旨定められていたことから、A 法人の名板貸責任が肯定されている。また、③東京高判昭和五二年一〇月一九日判時八七二号一一四頁は、A 社（日生興行株式会社）が日生朝ヶ丘グリーンランドの分譲販売につき、B 社（株式会社三研）との間で販売委託契約を締結していたところ、B 社が C との間で雇用契約を締結した事案である。同事件では、給与支払責任者は B 社であるとされていたが、新聞における採用広告では A 社名義が用いられ、辞令も A 社総務担当者名で発せられ、それについて A 社代表者はそれを認識しつつも C は A 社の従業員ではない旨を告げていなかったこと、A 社使用の事務所には B 社の従業員も常駐していたことから、「A 社は本件土地の販売につき B 社との間の内部的な利益の分配、清

算関係についてはともかく、右販売のための第三者との取引等については自己の商号を B 社に使用することを許諾したものと認めるのが相当であり、A 社は商法第二三条（会社法九条）により B 社が A 社の名において雇傭し、その名において労務に服さしめた C に対する賃金の支払につき、B 社と連帯して弁済の責に任ずべきもの」と判示する。さらに、④浦和地判平成一年八月六日判時一六九六号一五五頁は、A 社（大和通商株式会社）が B（雅商事）と運送事業の下請契約を締結し、B が C との間で雇用契約を締結した事案において、給与支払義務者は B ではあったものの、B は A 社所有の自動車（車体に A 社の表示）を利用して貨物運送を行っており、B は A 社取締役及び従業員でもないにもかかわらず、A 社専務取締役の名刺を利用していたことから「運転手を雇用することも含めて、B の営業が A 社の営業であるかのような外観を呈する本件名刺を B が使用することを許諾していたものといわなければならない」と判示し、さらに「B に雇用された運転手において、本件業務の営業主を B が専務取締役であるという A 社と誤認していた」とし、ガソリン代の支払につき A 社名義のクレジットカードを使用していたこと、オイル交換も A 社名義で行われ、日報の送付先も A 社であり、A 社代表者から指示を

受けていたこと、さらに、賃金未払いがあつてはじめてBが使用者であることを知ったことから、Cには悪意・重過失はなかったとした（なお、名板貸責任が問題となった事例ではないが、親子会社関係にある場合に、子会社の労働者が親会社に対して時間外手当を請求した東京地判平成二三年三月二三日労判一〇二九号一八頁は、親会社代表者が子会社の労働者になることにつき、「他の二社に人員を均等に割り振ります。この二社に違いは一切ありません。あくまで形式上なので、今までと同様コロナプロジェクトの看板をメインにやっていくことに変わりはありませんのであしからず。皆さんにおいては事実上何も代わりません」というメールを送っていた事実の下、労働者は親会社に対して労務を提供していたと認識していたとして、法人格否認の法理に基づき親会社との間で労働契約関係を認めて、時間外手当の請求を認容した（同判決につき、得津晶「法人格否認の法理の原構成」黒沼悦郎・藤田友敬編『企業法の進路』（有斐閣、二〇一七年）二〇頁参照）。

他方で、採用における名板貸責任を否定する裁判例として、⑤東京地判令和五年五月二二日LEX/D32596608は、飲食業を営むA社（異商事株式会社）がナイトクラブの経

営権を取得し、B社（株式会社アリアInternational）に運営を委託する旨の契約を締結したところ、B社がCを上記店舗の従業員として、雇用契約を締結した事案である。

A B間の業務委託契約においては、上記店舗の従業員はB社が雇用しつつ、年末調整業務等はその都度A B社間で協議をすること、店舗賃料や光熱費などはA社が負担することが定められていた。賃金未払時にCがB社従業員に対して賃金要求のメッセージを送信したところ、B社従業員からA社名義の口座の画像が送られてきたが、他方で、採用時は、B社代表者がCと面接をしていたこと、CはA社の商号を知らなかったこと、また、B社はA社の商号を使用したことはなかったことからA社がB社に「A社の商号を使用して事業等を行うことを許諾した事実認められない」として、A社の名板貸責任を否定する。

名板貸責任が成立するための「自己の商号を使用して事業を行うことを他人に許諾」したとの要件は、その「許諾」を帰責原因として、名板貸人に責任を負わせるための要件であるが（米沢明『名板貸責任の法理』（有斐閣、一九八二年）一〇六頁～一〇七頁、上記の裁判例を概観すると、雇用契約との関係では、面接などの際に、名板借人が名板貸人の名称を用いた肩書の名刺を使用していること

を明示または黙示に認めていることが許諾を肯定することの一つの要素になっている(判決①②④)(判決④につき、伊藤壽英「判決④判批」金判一〇九四号(二〇〇〇年)五九頁、畠田公明「判決④判批」判評四九八号(二〇〇〇年)二二九頁、小菅成一「判決④判批」東海法学二七号(二〇〇二年)一二八頁、渋谷光義「判決④判批」法学研究七六卷一十一号(二〇〇三年)八一頁)。また、判決①においては、営業所名の使用の許諾が認められている。なお、判決③においては、明示的に名称の使用を許諾しているわけではないものの、名板貸人の代表者が名板借人の求人募集広告及び辞令について名板貸人の名称が使用されていることを知りつつ、従業員に対して名板借人の従業員ではないと告げていなかったことから黙示の許諾を認めていると考えられる。逆に、判決⑤においては、採用時において委託者の商号(名称)は用いられていなかったこと、取引の相手方である従業員自身が委託者の商号を知らなかったうえ、採用にも委託者は関わっていなかったことが明確な事案であり、そもそも商号(名称)使用の「許諾」がない事案であった。次に、事業のために使用していたという外観の存在の要件については、営業所名、車両の表示、各種書類における表示等から肯定されているケースがほとんどで

ある。雇用契約の事例という点では、求人募集広告における名称や名板貸人の肩書を使用した名刺の交付等、採用時における外観が要素の一つとなっていると考えられる。もっとも、雇用契約締結時における外観の存在だけではなく、営業主(雇用主)の誤認が生じたか否かは、他の要素も含めて総合的に外観が存在しているかが判断されているように思われる(山本真知子「判決④判批」判タ一〇七四号(二〇〇一年)五二頁は採用時の名刺の使用だけで直ちに営業主として誤認が生じるわけではないと述べる)。

上記のような従来の考慮要素から、取引の相手方の誤認(悪意・重過失)を除き、名板貸責任の各成立要件を考えると、本件では、業務委託者の商号が「キュービーネット株式会社」であることを前提に、求人広告や電話対応を行ったのが業務受託者から構成されるQBハウスの互助団体である可能性があったものの、面接時にYはXらに対して「QBハウスのエリアマネージャー」と告げ、「QBスタッフ採用書」と呼ばれる書類を使用しており、少なくとも、外観の存在の要件は認められるように思われる。他方で、本判決は、「外観の作出に関与したとは認められない」として、「許諾」の要件を否定する。しかし、この点、採用時における求人募集広告において互助団体がどのような外

観を呈しており、そのような求人募集広告における商号（の一部の）使用について、Y<sub>1</sub>社が全く認識していなかったのか、認識しつつその商号（の一部）を使用することについて黙認していたのかという点について、全く事実認定されておらず、この点を明確にすべきであったように思われる（互助団体が、Y<sub>1</sub>社の商号の一部を使用して、採用活動することについてY<sub>1</sub>社のあずかり知らないところで勝手に行っていたものであるのかなどを明らかにすべきであったように思われる）。立証不充分であった事案とも考えられるが、少なくとも従前の名板貸責任が問われた裁判例と比較すると、結論ありきの判示であるように思われる。

さらに、従来の裁判例では、雇用契約締結時の状況に加えて、その後の状況もまた外観の存在や外観作出に対する関与の判断の要素とされているが、その点についても明らかにされていない。本件における業務委託契約においては、委託者がキュービーネットという商号で、Q Bハウスという商標を使用して理容店を運営し、その一部の店舗をQ Bハウスの名称で運営するよう受託者に委託している一種のフランチャイズ契約ないしはそれに類似する契約であると推測される。フランチャイズ契約において名板貸責任が成立するかという点については、学説上、フランチャイズ契

約において一般的に名板貸責任を問われると、独立の営業主体間で契約を結ぶという趣旨が没却されること（神作裕之「名板貸責任の要件」法教二二六号（一九九八年）一七頁）、また、商標の使用許諾は認められるが、商号の使用許諾はしないことから、原則として認められないとする見解もあるが（川越憲治『フランチャイズシステムの法理論』（商事法務、二〇〇一年）三六七頁）、商号類似的商標等が用いられている場合には、名板貸責任の規定の適用は認められ得るとされてきた（神戸地裁尼崎支判平成一三年一月三〇日LEX DB807340参照、三島徹也「フランチャイザーの第三者に対する責任（二・完）」近畿大学法学五三卷三・四号（二〇〇六年）四六頁、清水真希子「テナント、インターネット・モール、フランチャイズ・チェーンにおける名板貸責任」法学七二卷五号（二〇〇八年）二七頁）。そうすると、Y<sub>2</sub>におけるY<sub>1</sub>社の商号類似的商標の使用実態はどうであったのかなどが明らかにされるべきであったものと思われる（前掲・橋本五頁も参照）。

加えて、外観の作出に対する関与に関しては、明確な許諾があったと言えなくとも、Xらとの関係で、雇用主としての外観を認識することにつきどのような影響があったのかについても明らかにすべきであったように思われる。な

ぜならば、例えば、スーパーマーケットのテナントとの関係で、スーパーマーケット自身が名板貸責任を負うか否かが争われた最判平成七年十一月三〇日民集四九卷九号二九七二頁は、名板貸しの許諾が全くない場合であっても、その外観から、買物客のその認識に対してどのような影響を与えていたのかも問題にしたうえで名板貸責任の類推適用の可否を検討しているからである。本件では、前述したように、採用に当たって求人雑誌やホームページに掲載されていた電話番号に電話をかけた後、面接担当者としてY<sub>2</sub>と面談をしていたこと、QBスタッフ採用書には雇用主の記載はなかったこと、Y<sub>2</sub>がエリアマネージャーと告げていたこととされている。前述の平成七年最判は、買物客との関係で、スーパーマーケットとそのテナントにつき、営業主体を誤認することもやむを得ないと判示しているが、これらの事情に鑑みて、X<sub>1</sub>らが雇用主を誤認することもやむを得ないと評価される余地はあったようにも思われる。一般の労働者が求人雑誌やホームページから求人募集に応募し、エリアマネージャーと名乗る面接担当者と面談をして採用されており、さらに、雇用主に関する記載がないQBスタッフ採用書に署名させていることに鑑みると、採用方法における外観の作出に対する責任という観点からの分析もあ

り得たとも考えられる（河邊義典「最判平成七年十一月三〇日判解」『最高裁判所判例解説民事篇平成七年度（下）』（法曹会、一九九八年）一〇〇八頁参照）。そして、このことは採用方法が互助団体によって担われていたとしても、互助団体の外観がどのようなものであったのかもまた問題とされるべきであったと考えられる。確かに、上記最判に対しては、消費者取引という観点から名板貸責任が認められたものであるとの指摘も見られるが（永井和之「最判平成七年十一月三〇日判批」『平成七年度重要判例解説』（有斐閣、一九九六年）八〇頁参照）、それとパラレルに考え、X<sub>1</sub>らが商業上の取引先であったような場合であれば格別、一般の労働者の認識として、本判決が認定した外観からすると、雇用主を誤認させたと評価できる事案だったとも考えられる。

もっとも、本件では、商号使用の許諾がないという理由から、名板貸責任が否定されているが、雇用契約のような継続的契約関係の場合、従業員が営業主（雇用主）につき悪意または重過失に至った以降の債務については、名板貸責任は問われない（判決①②。酒巻俊雄「龍田節」『逐条解説会社法 第1巻 総則・設立』（大塚龍児）（中央経済社、二〇〇八年）一四一頁）。本判決によれば、X<sub>1</sub>らはそれぞ

れ当初は雇用主が記載されていない「QBスタッフ採用書」により雇用契約を締結していたが、その後、Y<sub>2</sub>が雇用主である旨が記載されている社員雇用契約書が作成され署名押印している。また、X<sub>1</sub>らが加盟する労働組合は、当初、Y<sub>2</sub>を相手方として団体交渉を実施していたことからすると、少なくとも、上記社員雇用契約書に署名押印した後や団体交渉時には、X<sub>1</sub>らは悪意に陥っていたとも考えられる。したがって、本件における割増賃金債権は、たとえ、Y<sub>1</sub>社に名板貸責任が認められる場合であっても、上記時点以降の割増賃金債権について、Y<sub>1</sub>社に対して名板貸責任を問うことはできないと思われる。

さらに、このように考えるならば、それ以前の割増賃金債権については時効消滅している可能性があったとも思われる。すなわち、社員雇用契約書の署名押印した年月日が最も遅いX<sub>4</sub>で令和四年五月二十九日であるが、それ以外の者は各支払日から起算して既に二年以上を経過していることからすると、平成二九年改正前労基法一一五条（消滅時効期間二年）に基づき時効消滅したと解されるのではないかと考えられる。したがって、X<sub>6</sub>に対する名板貸責任が認められる余地はあったかもしれないが、それ以外のX<sub>1</sub>らについては既に未払割増賃金債権が時効消滅しており、Y<sub>1</sub>社に

対する名板貸責任の追及はできなくなっている可能性が高かったのではないだろうか。

## 5 「エリアマネージャー」と表見支配人（会社法一三条）

本件では、Y<sub>2</sub>の表見支配人該当性も問題となっている。

本判決は、その否定する根拠として、第一に、Y<sub>2</sub>はY<sub>1</sub>社の従業員ではないこと、第二に、Y<sub>2</sub>が運営する店舗はY<sub>1</sub>社の本店または支店とはいえないこと、第三に、採用募集において互助団体によって行われ、Y<sub>1</sub>社は関与していないことを挙げている。

確かに、Y<sub>2</sub>はY<sub>1</sub>社の「エリアマネージャー」を名乗っており、一応、事業の主任者であることを示すべき名称とも言えなくはないが（東京地判昭和三〇年一〇月一八日下民集六卷一〇号二一九四頁参照）、これらの点のうち、特に、第一の点について、表見代表取締役の場合につき、従来の裁判例は、取締役でも従業員でない者については会社法三五四条の類推適用によつては責任を負わないと解している（判決④）。また、表見支配人についても、仙台高判昭和六一年一〇月二三日判タ六二四号二一八頁及び東京地判平成五年一月二七日判時一四七〇号一五一頁は、支配人名義の使用を許諾された場合であっても、使用人ではない場合に

は、原則として、その適用を否定している（ただし、前掲東京地判平成五年一月二七日は雇用関係に限られず委任関係にある者も表見支配人となり得るとし、また、前掲東京地判昭和三〇年一月一八日は傍論において、キャバレーの営業委託の場合に、表見支配人に該当する可能性を示唆する）。したがって、本判決は、概ね従来の裁判例に沿っているとも考えられる。

もつとも、従来の学説は、単に、従業員ではない者であるからといって、表見代表取締役や表見支配人にはならないとする裁判例に対して否定的な評価が少なくない（例えば、前掲・山本五一頁参照。他方で、類推適用について限定的に解する立場として、前掲・渋谷七八頁、藤田祥子「判決④判批」早稲田法学八〇巻四号（二〇〇五年）三二二頁参照）。表見支配人の責任は、禁反言の法理や外観理論に基づくものであって（大隅健一郎『商法総則（新版）』（有斐閣、一九七八年）二〇四頁）、取引の安全の保護という観点から、支配人の誤認される名称の使用を問題とすべきであり、単にその名称の使用が従業員であるのか否かで区別するのは妥当ではないと解されてきた（表見代表取締役での文脈につき、前掲・畠田二二八頁）。そして、（類推）適用の有無は、その名称の使用に対して指揮監督を

受ける従属関係にあったか否かで区別すべきであると指摘されている（前掲・畠田二二八頁、前掲・山本五一頁、星明男「判決④判批」ジュリ一二二一号（二〇〇二）一六八頁）。その実質的根拠として、指揮監督関係がある場合には、外観に対するコントロールが容易であるにもかかわらず、あえて虚偽の外観を作出したという意味で会社の帰責性が大きいからと説明される（前掲・星一六八頁）。逆に言えば、名称の使用者が指揮監督を受けない者とされるような場合、例えば、独立した営業主体であると性質決定される場合には、表見支配人として責任を問われることはないものと考えられる（野口恵三「東京地判平成五年一月二七日判批」NBL五三七号（一九九四年）五九頁）。

そうすると、Y<sub>2</sub>は、本件四店舗について独立した事業活動として運営しているとの認定事実からすると、指揮監督を受ける従属関係にあったと評価することは困難であり、会社法一三条の（類推）適用を否定したこと自体は妥当であるように思われる。ただし、この点については、ベルコ事件のように、Y<sub>2</sub>の労働者性（商業使用人性）を争うことで、Y<sub>1</sub>社から実質的に見て指揮監督を受けていたことを主張立証して克服する方法はあり得たかもしれない。