

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第12回 東京地裁平成24年8月31日判決

(日本精工(外国人派遣労働者)事件)〔労働判例1059号5頁〕

労働法制特別委員会委員 山本 一生 (63 期)



本件は、いわゆる偽装請負状態が継続し、その後
に契約形式を労働者派遣に変更したという事情の下、
長期間就労していた労働者が雇用を喪失した事例で
あり、主に、①派遣先との明示又は黙示の労働契約
の成否、及び②不法行為の成否が問題となった事例
である。判決は①については明示及び黙示共に否定
し、②については肯定した。

第1 事案の概要

- (1) 原告ら(全12名)は、それぞれ派遣元会社(全5社)に雇用され、1996年2月以降、2006年11月10日以前は、業務処理請負の従事者として、翌11日以降は労働者派遣の派遣労働者として、被告会社の工場等において就業していた。被告会社における原告らの就業期間は、短い者で約4年、長い者では約13年4ヵ月に及んでいた。
- (2) しかし、2009年11月頃に、被告会社と派遣元会社との間で、同月10日の労働者派遣契約期間満了に際して、同契約が更新されないこととされ、翌11日以降、原告らは被告会社の工場における就業を拒否された。
- (3) ちなみに、原告らはいずれもブラジル共和国国籍を有する外国人労働者であった(1人は帰化して日本国籍を取得)。

第2 双方の主張の概要

本稿で論じる論点に絞って記載する。

1 原告らと被告会社との間の労働契約の成否(明示又は黙示)

原告らは、請負契約当時(2006年11月10日以前)の原告ら、派遣元会社及び被告会社の三者間の契約関係は、いわゆる偽装請負であり、職業安定法44条及び労働基準法6条に違反する労働者供給に該当し、原告らと被告会社との間で直接の労働契約関係が成立していたと主張した。その上で、その後派遣契約に切り替わった以降(2006年11月11日以降)も上記関係は変化なく維持され、原告らと被告会社との間には直接の労働契約関係が継続していた、と主張した。また、以上のように明示的でないとしても、原告らと被告会社との間には、黙示の労働契約が成立していた、と主張した。

これに対し、被告会社は、仮に請負契約当時の被告会社及び派遣元会社間の契約関係が偽装請負であったとしても、そのことのみによって、派遣元会社と原告らとの間の労働契約が無効になるわけではなく、原告の主張は前提を欠くものと主張した。また、本件の事情から、原告らと被告会社との間に黙示の労働契約は成立しない、と主張した。

2 被告会社の原告らに対する不法行為の成否

原告らが、条理上の信義則違反を根拠に不法行為が成立すると主張したのに対し、被告会社は、法令に基づく適正な労務管理を行っていたから、信義則に基づく条理上の義務に違反しておらず、また、被告会社において、法定期間を超えた派遣労働者の受入れがあったとしても、それが直ちに不法行為上の違法性を基礎付けることにはならない、と主張した。

第3 裁判所の判断

1 争点1：原告らと被告会社との間の労働契約の成否

(1) 「労働者供給」であることを前提とした、直接の（明示の）労働契約の成否

判決は、パナソニックプラズマディスプレイ（パスコ）事件（最二小判平成21年12月18日労判993号5頁，民集63巻10号275頁）を引用し，典型的な偽装請負の場合，請負人と注文者との契約関係が請負契約と評価できないとしても，注文者と労働者との間で労働契約が締結されていないのであれば，注文者，請負人，労働者の三者間の関係は，労働者派遣法2条1号にいう「労働者派遣」に該当すると解すべきであり，そもそも「労働者供給」（職業安定法4条6項）に該当する余地がない，とした。その上で，被告会社による原告らの労務受入れは派遣法に違反する状態だったとしながらも，派遣法の趣旨及びその取締法規としての性質等に照らせば，特段の事情がない限り，そのことだけによっては派遣労働者と派遣元との間の労働契約が無効になることはない と解すべきとし，無効と解すべき特段の事情がない本件において，原告らと派遣先である被告会社との直接・明示の労働契約関係を否定した。

(2) 黙示の労働契約の成否

判決は，「労働者と派遣先会社との間に黙示の『労働契約』（労働契約法6条）が成立するためには，①採用時の状況，②指揮命令及び労務提供の態様，③人事労務管理の態様，④対価としての賃金支払の態様等に照らして，両者間に労働契約関係と評価するに足る実質的な関係が存在し，その実質関係から両者間に客観的に推認される黙示の意思表示の合致があることを必要とする」とし，「労働者派遣に

おいては…，黙示の労働契約が認められるためには，派遣元会社が名目的な存在に過ぎず，労働者の労務提供の態様や人事労務管理の態様，賃金額の決定等が派遣先会社によって事実上支配されているような特段の事情が必要というべきである」とした。

そして，本件では，①採用時の状況として，派遣元会社が自らの費用で派遣労働者を募集したこと，採用は派遣元会社の基準に基づくものだったこと，派遣労働者の配属先の決定にあたって派遣元会社が最終的に承認する立場であったこと，②指揮命令及び労務提供の態様については，原告らが，被告会社の工場で，派遣元会社の会社名が記載された入場許可証や自転車乗入許可証，「富士」（派遣元会社に共通する社名）と記載された胸章の各使用を義務付けられたこと，③労務管理の態様については，被告会社は，自ら把握した原告らの勤怠を派遣元会社に報告し，派遣元会社はこれを元に残業時間等を算定し，派遣元会社の管理スタッフも時折，被告会社の工場で原告らの勤務状況を確認していたこと，④賃金支払の態様については，派遣元各社が契約代金とは無関係に独自に設定した手当が存在していた事実を指摘し，被告会社が実質的に原告らの賃金を決定していたとはいえないとして，黙示の労働契約成立も否定した。

2 争点2：被告会社の原告らに対する不法行為の成否

判決は，「派遣先会社が派遣労働者を受け入れて就労させるについては，…その指揮命令下に労働させることにより形成される社会的接触関係に基づいて，派遣労働者に対し，信義誠実の原則に則って対応すべき条理上の義務を負うと解するのが相当であり，この義務に違反する信義則違反の行為は，不法行為を構成するというべきである」とし，「（被告会社の原告ら

に対する対応は) 被告が偽装請負又は派遣法違反の労働者派遣の法律関係の下、長期間にわたって原告らの労務提供の利益を享受してきたのにもかかわらず、突如として、何らの落ち度のない派遣労働者である原告らの就労を拒否し、原告らに一方的に不利益を負担させるもの」「日本人派遣労働者の正社員登用の事実があるにもかかわらず、その選別基準について合理的な説明をしたり、再就職先をあっせんしたりするなどのしかるべき道義的責任も果たしていないものといわざるをえない」と判示し、被告会社の上記対応は不法行為に該当するとし、50～90万円の範囲で慰謝料が認められた。もっとも、派遣法40条の4の雇用契約申込義務への原告の期待、及び違法な労働者派遣の継続については不法行為の成立が認められていない。

第4 本判決の検討

1 争点1: 原告らと被告会社との間の労働契約の成否について

本件は、パナソニックプラズマディスプレイ事件同様、派遣元との労働契約が無効とされず、派遣先である被告会社との黙示の労働契約が否定された。しかし、①採用時の状況について、被告会社が、労働者から提出された履歴書を保管するだけでなく、労働者に対し直接質問をするなどの行動をとり、配属部署も被告会社の必要に応じて決定されたこと、②指揮命令及び労務提供の態様について、被告会社が派遣労働者を派遣先従業員と同じ作業シフトに組み込み、同じ制服を着用させたのみならず、工場内の各種委員会・勉強会に参加させていたこと、③人事労務管理の態様について、被告会社が、派遣労働者

の勤怠を、自らが作成した作業シフト表及び勤務表で管理し、派遣労働者が遅刻・早退する際は、報告を自社の管理職員に対して行わせ、許可も自社の管理職員が行うものであったこと、④対価としての賃金支払の態様として、勤務手当の一部については被告会社から支払われた代金額をそのまま派遣労働者に支給していたこと等、パナソニックプラズマディスプレイ事件と比べると、派遣先との黙示の労働契約成立を推認させる事情が多く存在したと思われる。

2 争点2: 不法行為の成否について

派遣先会社の不法行為の成立を否定した日本トムソン事件(最二小判平成24年7月13日労判1050号97頁)や、肯定したパナソニックエコシステムズ事件(名古屋高判平成24年2月10日労判1054号76頁)等を鑑みると、不法行為が成立するためには、単に法律に違反しているというだけに止まらず、派遣先会社の「信義にもとる行為」が必要とされ、派遣先会社が、実践的な戦力として、労働者の雇用を、長期間、違法行為までして継続し、労働者が長期雇用への信頼を抱いていたにもかかわらず、その信頼を裏切る不誠実な行為があった場合に、「信義にもとる行為」として不法行為が認められる傾向がある。

本件においても、派遣労働期間が短期間ではない(製造業への派遣が禁止されていたころから勤務していた者もいた)こと、派遣労働者の就労継続を前提とした使用者の取り扱い(契約形式変更(請負→派遣)の際の具体的説明なし)、派遣労働者に就労継続を期待させる使用者の言動とその反故、及び他の派遣労働者(日本人)との差別的取り扱いが、派遣先会社の「信義にもとる行為」として、不法行為の認定に影響したと思われる。