

# 近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第30回 横浜地判平成26年3月25日労判1097号5頁  
(日産自動車ほか(派遣社員ら雇止め等)事件)

労働法制特別委員会委員 近藤 圭介 (60期)



## 1 事案の概要

本事案は、短期契約の更新が繰り返された有期労働契約の雇止めの有効性や、派遣労働契約と有期労働契約が繰り返された場合（「地位のキャッチボール」）の法律関係等、多数の論点を含む事案であるが、紙面の関係上、後者の争点に限定して検討する。

Xは、平成16年9月1日から平成17年7月31日まで、日産自動車（以下「Y1」という）の横浜工場で派遣労働者として就労し、同年8月からはY1の期間労働者として平成18年1月31日まで就労した。ついで、同年2月から同年8月までは派遣会社のプレミアムライン（以下「Y2」という）の派遣労働者としてY1で就労し、同年9月から同年12月まではまた期間労働者として就労した。さらに、平成19年1月から平成20年3月31日までの期間はY2の派遣労働者としてY1で就労し、その後、平成20年3月26日から、Y1のグループ会社である日産車体（以下「Y3」という）に派遣されて就労するようになった。平成21年2月、Y2とY3との間の労働者派遣契約が同契約の定めに基づき解除されたことにより、Y2は、同年2月28日または同年3月4日にXを解雇した。Xは、Y1に対し労働契約上の地位の確認、Y1～Y3に不法行為に基づく損害の賠償を求めた。

## 2 本件の争点

- 派遣労働者（X）と派遣先（Y1）との間に黙示の労働契約が成立したといえるか。
- 派遣労働と期間雇用の繰り返しが不法行為となるか。

## 3 本判決

黙示の労働契約が成立するか否かについては、派遣労働者及び派遣先の就労当時の認識を前提に、派遣元の企業体としての独自性の有無や、派遣労働者と派遣先との間の事実上の使用従属関係、労務提供関係、賃金額の決定や支払関係を検討し、派遣労働者を派遣先の従業員と同一視することができるような特段の事情がある場合には、派遣先と派遣労働者との間において、黙示の労働契約が成立していると認める余地が生じるとした。

また、労働者派遣法の趣旨及びその取締法規としての性質、さらには派遣労働者を保護する必要性等にかんがみれば、仮に労働者派遣法に違反する労働者派遣が行われた場合においても、特段の事情のない限り、そのことだけによっては派遣労働者と派遣元との間の雇用契約が無効になることはないとするべきであるとされた。

Xは、Y1における派遣就労を開始し、派遣会社からの説明を受けたうえで期間労働者になることを希望したことなどから、Xは、労働契約の相手方がY2等の派遣元であることを明確に認識していたというべきであり、(ア) Y2とXとの間で労働契約が締結され、更新手続が行われていたこと、(イ) Xの賃金はY2から支払われていたことなどに照らせば、Y2とXとの労働契約は形式的・名目的なものとはいえず、実体を伴った労働契約であったとすることができる。Y1は、精励慰労金、皆勤褒賞、優秀社員手当といった賃金を、派遣元会社に対して派遣料金に上乗せして支払っていたが、これらの金員は臨時の報奨金であって賃金そのものとはいえず、これをもってY1が派遣労働者の賃金額の決定に関与していたことを示す事実とはいえないとした。また、Xが派遣労働者にな

った後も、寮の使用や有給休暇の持越しが認められていたとしても、これは就労者に対して便宜が図られていたものにすぎず、このことがY1と派遣労働者との使用従属関係を裏付けるものとはいえないとした。

さらに、派遣先が派遣元に対し、現在の派遣労働者の派遣労働契約を更新するか否かについて直接指示することは、派遣労働者を特定し、派遣元会社の人事配置権に介入することとなり、許されないが、Y1の正社員登用試験への職場推薦を行うことで、契約更新に関与したのもといえないとした。

派遣労働者から期間労働者となり、その後期間労働者から派遣労働者となるという契約形態（「地位のキャッチボール」）については、労働者派遣法が平成24年10月1日に改正されたことによって離職後1年以内の労働者派遣が禁止されるまでは、派遣就労先において期間労働者として就労していた者を再び派遣労働者として雇用することを禁止する定めはなかったこと、また、クーリング期間中に派遣労働者を直接雇用することを禁止する定めもないことに照らせば、このような運用を行った場合に期間労働者に対する雇止めが有効となるか等は別途検討されるべき問題であるとはいえるものの、こうした扱いが当時の労働者派遣法の派遣期間制限に直接違反するものとはいえないとした。また、これは、派遣制限期間ごとに派遣就労先を変更することを避けて、同一の就労場所での継続的な就労を希望する派遣労働者の要請に応えたものといえるから、当時の労働者派遣法の潜脱を目的とするものであるとまでいうことはできないとした。

以上により、Y1とY2との間の労働者派遣契約及びXとY2との間の派遣労働契約を無効とすべき特段の事情は見当たらず、また、XとY1との間の黙示の労働契約の成立を認めるに足りる事情もないものといわざるを得ないとした。

## 4 本判決の検討

本判決は、請負契約を偽装した違法な派遣労働契約において、派遣労働者と派遣先との黙示の労働契約の成否が争点となったパナソニックプラズマディスプレイ事件（最判平成21年12月18日労判993号5頁）と同様の判断基準で、派遣先と派遣労働者との間の黙示の労働契約の成立の有無を判断し、また、派遣労働者と派遣元との派遣労働契約や派遣先と派遣元との労働者派遣契約の有効性についても、パナソニックプラズマディスプレイ事件を引用して判断している。

本事案と同様に、派遣労働者と期間労働者の地位を繰り返す「地位のキャッチボール」が問題となったマツダ防府工場事件（山口地判平成25年3月13日労判1070号6頁）では派遣先との黙示の労働契約の成立が肯定され、派遣労働契約や労働者派遣契約も無効と判断されている。マツダ防府工場事件では、派遣先が、労働者派遣法が定める派遣可能期間（労働者派遣法40条の2）を潜脱するために、主体的に、派遣労働者に対するランク制度やパフォーマンス評価制度を導入し、常用雇用の代替防止という労働者派遣法の根幹を否定する施策を実施していたと評価されたのに対し、本判決では、Y1はあくまで派遣労働者の希望に応じてこのような取扱いをしたのであって、主体的に「地位のキャッチボール」の制度を構築したとは評価されていない。その結果、Y1が使用者であることを前提とした解雇無効の主張と不法行為に基づく賠償請求をいずれも否定している。

本稿執筆時点では、派遣可能期間を改正する労働者派遣法が国会で審議中であるが、派遣可能期間が改正されたとしても、それを潜脱しようという動きは必ず出てくるものであり、その際、本判決は参考になるものと思われる。