

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第91回 神戸地判令和2年3月13日（東リ事件／労働判例1223号27頁）

いわゆる偽装請負への該当性を否定し、派遣法40条の6による労働契約申込みみなし制度の適用を否定した事例

労働法制特別委員会研修員 土田 岳永 (72期)



第1 事案の概要

- 1 被告は床材、床敷物の製造販売等を目的とする株式会社であり、被告のD工場では巾木工程（巾木の製造及び検査）と化成品工程（床材の接着剤の製造）を含む、多くの工程があった。
- 2 X社は、巾木、床材の製造の請負業務等を目的とする特例有限会社であり、被告は、X社との間で、巾木製造・加工に関し業務請負基本契約を締結し（以下「本件業務請負契約1」という）、これを継続していた。また、被告は、X社との間で、接着剤製造・加工に関し業務請負基本契約を締結し（以下「本件業務請負契約2」という）、これを継続していた。
- 3 原告ら（A1～A5）はX社に入社し、D工場内において、巾木工程または化成品工程に従事していた。

X社は、本件業務請負契約1について、平成29年2月28日をもって終了させることとし、同年3月1日、被告との間で、派遣先をD工場、業務内容を巾木工程製造作業、派遣期間を同日から同月30日までとする労働者派遣個別契約を締結し、A1～A4を含む12名を巾木工程に派遣した。

一方、本件業務請負契約2は、同月31日まで継続し、同日で終了した。これに伴い、原告らは、X社から、同月30日限りで整理解雇された。

- 4 原告らは、被告に対し、本件業務請負契約1・2が労働者派遣法40条の6第1項5号に該当するとして、被告からの直接雇用の申込みを承諾すると意思表示をしたことをもって、原告らと被告との間に各労働契約が存在することの確認等を求めた。

第2 争点

- 1 巾木工程及び化成品工程は、遅くとも平成29年

- 3月頃には偽装請負等の状態にあったか（争点1）
- 2 被告には偽装請負等の目的があったか（争点2）

第3 判決要旨

請求棄却（偽装請負否定、派遣法40条の6第1項5号該当性否定）

1 判断基準

労働者派遣及び請負における雇用関係を説明した上で、「請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させる事業者について、労働者派遣か請負の区分は、当該事業者による業務遂行、労務管理及び事業運営において注文主からの独立性があるか、すなわち、①当該事業者が自ら業務の遂行に関する指示等を行っているか、②当該事業者が自ら労働時間等に関する指示その他の管理を行っているか、③当該事業者が、服務規律に関する指示等や労働者の配置の決定等を行っているか、④当該事業者が請負により請け負った業務を自らの業務として当該契約の注文主から独立して処理しているかにより区分するのが相当である」（職安法施行規則4条1項、労働省告示第37号参照）

2 判断基準①について

X社の現場責任者としてG及びKが配置され、同人らがD工場製造課との窓口となっていたことを主に認定した上で、「被告は機械の保守等を除いてX社の個々の従業員に業務遂行上の指示をしておらず、X社は、被告から独立して業務遂行を行っていたものといえることができる。」とした。

3 判断基準②について

X社の従業員の勤怠管理、時間外労働の指示、勤務評定について、X社社長が行っていたことを認定し、

「X社が自ら労働時間等に関する指示その他の管理を行っていたものということができる。」とした。

4 判断基準③について

X社の従業員による事故発生時の対応やシフト変更や欠員補充の態様から、「X社は、その従業員に対し、服務規律に関する指示をなし、その配置を決めていたものということができる。」とした。

5 判断基準④について

本件業務請負契約1・2の請負代金の算定方法や、X社での工程内教育・指導の状況などの事情から、「X社は…請負契約により請け負った業務を自らの業務として被告から独立して処理していたものということができる。」とした。

6 被告が平成29年3月にX社と労働者派遣契約を締結した経緯

X社における「三六協定が…同年1月に失効したことにより…被告に対し、本件業務請負契約1・2を解消したい旨を申し出、同年3月を乗り切る窮余の策として、X社社長は労働者派遣契約に切り替えれば三六協定がなくても増産に対応できると誤解して、同月に限り労働者派遣契約に切り替えることを提案し、被告もこれを了解したものということができるのであり、被告が、X社との間の従前の業務請負の実態を糊塗するために労働者派遣契約を締結したものといえない。」

7 結論

「以上の事情を総合考慮すると、巾木工程及び化成品工程は、遅くとも平成29年3月頃には偽装請負等の状態にあったとまではいうことはできないというべきである。」とし、争点1について否定し、争点2については判断することなく、原告らの請求を棄却した。

第4 検討

本件は、実態は労働者派遣であるが、業務処理請負を偽装して行われている、いわゆる偽装請負において、注文者による労働者との雇用契約関係が問題となっている。

旧派遣法においては労働契約の申込み義務の定めや雇入れ努力義務の定めがあったが、これらの規定は私法上の効力のない公法上の義務に過ぎず、これを前提として、偽装請負における注文者と労働者の関係については、黙示の労働契約の成否の問題として検討されてきた。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21.12.18民集63巻10号2754頁）において、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、黙示の労働契約の成立を否定する判断をして以来、下級審においても、派遣先への黙示の労働契約の成立を否定する判断がされていた。

こうしたなか、派遣労働者保護を強化するため、派遣法の平成24年改正によって、派遣法違反の派遣先による労働契約申込みみなし制度（派遣法40条の6）が創設され、平成27年10月1日から施行されている。

本判決は、同条第1項5号に基づく労働契約申込みみなしがあったと主張されたため、原告ら、被告、X社間に偽装請負の状態にあるかが争点となった。職安法施行規則4条1項及び労働省告示第37号を参照し、労働者派遣か請負かの区分を判断するための4つの要素を提示した上で、各種事情を総合考慮した。結論としては偽装請負の状態になかったと判断し、労働契約申込みみなし制度の適用を否定した。そのため、派遣法40条の6の解釈についてはほとんど踏み込んでいないものの、偽装請負か否かの判断要素を明示したこと、そして、派遣法40条の6について争われた初の裁判例として注目される。