

松下PDP事件について派遣先企業の雇用責任を認める公正判決を求める決議

松下PDP事件は、製造業について労働者派遣が解禁された2004年3月1日以前から偽装請負形態で働かされていた労働者が、派遣先企業の松下プラズマディスプレイ株式会社（松下PDP）へ直接雇用を求め、その雇用責任を追及している事件である。

偽装請負を告発された松下PDPは、告発した労働者を直接雇用した後、その労働者を隔離し、不必要な業務を強要した後、わずか5か月で雇い止めにした。この松下PDPの違法行為について、一審の大阪地方裁判所は、2007年4月26日、松下PDPの隔離等の行為を不法行為と認定し慰謝料の支払いを命じたが、松下PDPと労働者との間の労働契約の成立は否定した。

これに対し、二審の大阪高等裁判所は、2008年4月25日、「(松下PDP・パスコ間の業務委託契約、労働者・パスコ間の労働契約は)脱法的な労働者供給契約として、職業安定法44条及び中間搾取を禁じた労働基準法6条に違反し、強度の違法性を有し、公の秩序に反するものとして民法90条により無効というべき」等とし、「無効である前記各契約にもかかわらず継続した労働者・松下PDP間の上記実体関係を法的に根拠づけ得るのは、両者の使用従属関係、賃金支払関係、労務提供関係等の関係から客観的に推認される労働者・松下PDP間の労働契約のほかなく、両者の間には黙示の労働契約の成立が認められるというべき」と判断した。

2004年3月1日の製造業への労働者派遣の解禁の前後を通じて、松下（パナソニック）、キヤノン、いすゞ自動車等の製造大企業は、労働者派遣法の規制をも潜脱しようとして偽装請負形態で労働者を使用していた。大阪高裁判決は、偽装請負を違法な労働者供給と断じ、派遣先企業との間に労働契約の成立を認め、偽装請負のもとで切り捨て自由の劣悪な労働条件に苦しめられている全国の労働者に大きな希望と励ましを与えるものである。このような中で、現在、全国各地で、偽装請負、期間制限違反等の違法派遣のもとで働かされてきた労働者が、派遣先企業への直接雇用を求めて、労働局への申告、訴訟提起等のたたかいに立ち上がっている。また、広範な国民世論は、偽装請負、期間制限違反等の違法派遣について「みなし雇用」の法制化をすることを要求している。

最高裁判所第二小法廷は、松下PDPの上告受理申立を受理し、2009年11月27日に口頭弁論を開くことを正式に決定した。最高裁が偽装請負形態で働かされていた労働者に対する派遣先企業の雇用責任について判断するのは、はじめてのことである。最高裁は、本来違法な労働者供給の一形態である労働者派遣を例外的に合法化した労働者派遣法の立法趣旨、その労働者派遣法の規制すらも潜脱しようとする偽装請負の強度の違法性、偽装請負のもとで切り捨て自由の不安定雇用に苦しめられている労働者の窮状等を理解し、派遣先企業である松下PDPの雇用責任を認め、松下PDPと労働者との間の労働契約の成立を認めるべきである。最高裁は、仮にも、松下PDPの雇用責任を否定するような判断をすることは断じて許されない。

私たちは、最高裁判所が、派遣先企業の松下PDPの違法行為を是認することなく、松下PDPの雇用責任を認める公正判決を出すことを強く求めるものである。

2009年10月26日

自由法曹団2009年総会