

派遣先の雇用責任、損害賠償責任を否定し、偽装請負等の違法行為を免罪する

不当判決批判意見書

2011年11月16日 自由法曹団大量解雇阻止対策本部

1 はじめに

平成21年12月18日のパナソニックPDP事件最高裁判決以降、偽装請負や派遣期間制限違反の違法派遣を犯しても、派遣先が雇用責任も損害賠償責任も負わなくてよいとする地裁・高裁の判決が相次いでいる。これらの判決は、偽装請負や派遣期間制限違反等の違法行為を野放しにし、派遣労働者に恒久的に劣悪・不安定雇用を押しつけるものであり、とうてい認めることはできない。

「違法行為を行っても責任を取らなくてもよい」とするパナソニックPDP事件最高裁判決をはじめとする各地の地裁・高裁判決は、国民の法常識にも反し、一刻も早く是正されなければならない。

2 派遣先への直接雇用を否定する最高裁判決

平成21年12月18日のパナソニックPDP(松下PDPから社名変更)事件最高裁判決は、大阪高裁判決を破棄し、派遣先への直接雇用を否定し、その後の下級審判決へ否定的影響を及ぼしている。最高裁判決を厳しく批判し、その是正を勝ち取ることが重要である。

(1) 松下PDP事件大阪高裁判決

大阪高裁平成20年4月25日判決(労働判例960号5頁)は、「(松下PDP・パスコ間の業務委託契約、労働者A・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者基準法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」、「無効である前記各契約にもかかわらず継続した労働者A・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A・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」として、労働者Aに対する地位確認、賃金支払等を認めた。

大阪高裁判決は、次に述べるように最高裁判決によって否定されたが、上記大阪高裁判決の判示は正当であり、今後とも各訴訟において活かされるべきである。

(2) パナソニックPDP事件最高裁判決

最高裁第二小法廷平成21年12月18日判決（労働判例993号5頁）は、大阪高裁判決を破棄し、労働者Aに対する地位確認、賃金支払等を否定した。最高裁判決は、「上記の場合（＝偽装請負の場合）において、注文者と労働者との間に雇用契約が締結されていないのであれば、上記3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る。そして、このような労働者派遣も、それが労働者派遣である以上は、職業安定法4条6項にいう労働者供給に該当する余地はないものというべき」、「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」と解すべきで」等として、労働者A・パナソニックPDP間の黙示の労働契約の成立を否定した。

松下PDPは、大阪労働局の是正指導等に基づき労働者Aを直接雇用したが、1回目の契約だけで有期契約を更新拒否していた。パナソニックPDP事件最高裁判決は、「パナソニックPDPと労働者Aとの間の雇用契約は一度も更新されていない上、上記契約の更新を拒絶する旨のパナソニックPDPの意図はその締結前から労働者A及び労働組合に対しても客観的に明らかにされていた」等として、1回目の有期契約だけでの更新拒否を有効とした。

3 最高裁判決に追随し、派遣先の雇用責任も損害賠償責任も否定する地裁・高裁判決

パナソニックPDP事件最高裁判決後、同判決に追随して、偽装請負、派遣期間制限違反等の違法派遣があっても、派遣先との労働契約の成立を認めず、損害賠償責任も否定する地裁・高裁判決が相次いでいる。派遣先の損害賠償責任を認めた日本トムソン事件神戸地裁姫路支部判決も、大阪高裁判決で変更された。

(1) 日本トムソン事件神戸地裁姫路支部判決

日本トムソンは、兵庫労働局の偽装請負等の是正指導を受けて労働者を直

接雇用したが、わずか5か月の労働契約で1回目の有期契約だけで更新拒否した。これに対し、神戸地裁姫路支部平成23年2月23日判決は、「日本トムソンは、原告Aら4名に対する作業上の指揮監督権や配置・懲戒の権限を有していたものの、解雇権限まで有していた訳ではなく」等として、原告Aら4名と日本トムソン間の黙示の労働契約の成立を否定し、また、1回目の有期契約だけでの更新拒否を有効とした。

他方、姫路支部判決は、「日本トムソンは、プレミアラインとともに、偽装出向、偽装請負、労働者派遣と契約形態を巧みに変化させながら、本件是正指導がされた平成21年3月23日までの間をみても、実に5年超の長きにわたって、違法に労働者派遣を実施していたことが明らかである。」「これは、法が許容する場合に限って三者間労働関係を認めている労働関係法規の趣旨に反するものであって、原告らに対し、不法行為を構成するというべきである。」として、原告9名に対し、1人当たり50万円、合計450万円の慰謝料を認めた。

(2) 日本トムソン事件大阪高裁判決

ところが、大阪高裁平成23年9月30日判決は、黙示の労働契約の成立を否定し、1回目だけでの更新拒否を有効とするだけでなく、「日本トムソンとプレミアラインとの間の本件出向協定、本件業務委託契約に基づいてプレミアラインの労働者である一審原告らを姫路工場に受け入れていたことは、労働者派遣に当たるといふべきであるから、職業安定法44条に違反するとは認められず」、「労働者派遣法は、行政上の取締法規であって、労働者派遣法によって保護される利益は、基本的に派遣労働に関する雇用秩序であり」、「労働者派遣法は、派遣労働者と派遣先企業との労働契約の成立を保障したり、派遣関係下で定められている労働条件を超えて個々の派遣労働者の利益を保護しようとしたりするものではない」、「労働者派遣は、労働者に対して就労の場を提供する機能を果たしていることも軽視できない」等として、日本トムソンの原告9名に対する損害賠償責任を否定した。

(3) パナソニック若狭事件福井地裁判決

福井地裁平成23年9月14日判決は、パナソニックPDP事件最高裁判決とまったく同一の理由で、パナソニック若狭・労働者A間の黙示の労働契約の成立を否定した。また、福井地裁判決は、「派遣制限期間を超えて派遣労働者を使用しようとする時は、派遣労働者に雇用契約の申込みをしなければならない」と定める労働者派遣法40条の4は、厚生労働大臣による指導又

は助言等という間接的な方法で労働契約締結の申込み（意思表示）を促すという制度を採用しているに止まり、派遣可能期間が経過していることを知りながら労働者派遣を継続して受け入れていた場合でも、パナソニック若狭・労働者A間に労働契約の成立は認められないとした。

さらに、福井地裁判決は、「労働者派遣法は、取締法規であり、派遣労働者に何らかの権利・権限等を認めるということまでは認めていない。」「労働者派遣法は、間接的に派遣労働者の権利利益を守ろうとしているに止まる」、「労働者派遣法が守ろうとしている派遣労働者の利益は、不法行為法上、法的保護に値する利益とまでは評価できない」等として、パナソニック若狭の労働者Aに対する損害賠償責任を否定した。

4 パナソニックPDP事件最高裁判決をはじめとする不当判決批判の重要性

(1) 「偽装請負も『労働者派遣』であり、職業安定法4条6項の『労働者供給』に該当しない」論批判

① 「労働者供給に該当しない」と認定する理由

パナソニックPDP事件最高裁判決をはじめとする各地の地裁・高裁判決は、「偽装請負も労働者派遣であり、職業安定法4条6項の労働者供給に該当する余地はない」と認定する。

偽装請負等の違法派遣が労働者供給に該当すると判断されれば、派遣先、派遣元とも刑罰の対象になり、偽装請負のもとになっている注文主・請負会社間の請負契約や請負会社・労働者間の労働契約が無効と判断され、注文主・労働者間の黙示の労働契約の成立が認められることになる。これらの判決は、注文主・請負会社の責任を免れさせるために、「偽装請負も労働者派遣であり、労働者供給に該当しない」と強弁するのである。

② 偽装請負等の違法派遣の場合、派遣先と労働者間に黙示の労働契約が成立することを認めるべき

戦前、人夫供給業とか口入稼業などといわれる間接雇用から劣悪かつ悲惨な労働実態が生れ、その反省のうえに、戦後の日本国憲法に基づく労働の民主化のなかで職業安定法第44条により労働者供給事業＝間接雇用が禁止されたのである。そして、労働者派遣法は、労働者供給事業禁止の例外として制定された法律である。戦後の労働民主化や労働者派遣法制定の経過からすると、適法な労働者派遣に限って労働者供給が認められ、偽装請負や派遣期間制限違反等の重大な労働者派遣法違反があった場合、違法

な労働者供給を支える契約として労働者派遣契約や派遣労働契約が公序良俗違反として無効となり、派遣先と労働者との間に黙示の労働契約の成立が認められるとするのが素直な解釈である。

パナソニックPDP事件最高裁判決と同判決に追随する各地の地裁・高裁判決はこの理にそむくものであり、間接雇用＝労働者供給の弊害を明らかにし、さらには、派遣先による事前面接や賃金決定等の事実を明らかにし、派遣先との間で黙示の労働契約の成立を認める判決を勝ち取る必要がある。

(2) 「労働者派遣法は、取締法規であり、派遣労働者に何らかの権利・権限等を認めるということまでは認めていない」論批判

① 「労働者派遣法は行政上の取締法規」と認定する理由

パナソニックPDP事件最高裁判決や日本トムソン事件大阪高裁判決は労働者派遣法が「行政上の取締法規」であることを強調し、パナソニック若狭事件福井地裁判決は、「労働者派遣法は、取締法規であり、派遣労働者に何らかの権利・権限等を認めるということまでは認めていない。」と認定する。

これらの判決は、派遣先が偽装請負等の違法派遣を行っても、派遣先の雇用責任、損害賠償責任を否定するために、「労働者派遣法は行政上の取締法規であって、派遣労働者の権利・利益を守る法律ではない。」とかたくなに認定しているのである。

② 労働者派遣法は派遣労働者保護の目的を持つ法律

労働者派遣法は、その名称の中に「労働者派遣事業の適正な運営の確保」だけでなく「派遣労働者の就業条件の整備等」を含み、第1条の目的に「派遣労働者の就業に関する条件の整備を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資すること」を含んでいる。このことから明らかのように、労働者派遣法は、単なる行政上の取締法規にとどまる法律ではなく、派遣労働者保護の目的を持つ法律である。

③ 派遣先の雇用責任

労働者派遣法は、当初は業法＝取締法規としての性格が強かったが、改正が重ねられ、対象業務や派遣可能期間の規制緩和が進められる一方で、派遣労働者を保護するために労働者派遣法40条3、4、5の派遣先の雇用責任に関する規定等が新設されたのである。したがって、「派遣制限期間を超えて派遣労働者を使用しようとする時は、派遣労働者に雇用契約の申

込みをしなければならない」と定める労働者派遣法40条の4に基づいて、派遣期間制限違反の場合に、派遣先と労働者との間に労働契約の成立を認めることは十分可能である。

④ 派遣先の損害賠償責任

「労働者派遣法は、行政上の取締法規であり、派遣労働者に何らかの権利・権限等を認めていない」との解釈は、誤っている。行政上の取締法規であっても、その違反が公序良俗に反する結果をもたらす場合には、取締法規違反の取引や契約を無効とする場合があり得る。同様に、公序良俗に反する結果をもたらす取締法規違反の行為は、不法行為法上の違法行為となり、損害賠償の原因となり得る。

労働者派遣法が派遣労働者保護の目的を持つ法律であることは前述したが、仮に労働者派遣法が行政上の取締法規としての性格しか持たない法律だとしても、その違反が公序良俗に反する結果をもたらす場合には、取引や契約を無効にし、損害賠償義務を生じさせることは当然あり得る。

例えば、派遣先の派遣期間制限違反の場合の雇用契約申込み義務を定める労働者派遣法40条の4に違反する派遣先は、労働者派遣法に違反して派遣労働者を不安定な間接雇用に従事させた責任として、派遣労働者に対して損害賠償責任を負うことになる。

5 派遣先の損害賠償責任を認める判決

パナソニックPDP事件最高裁判決の影響を受け、派遣先への直接雇用を否定する地裁・高裁判決が相次ぐなかで、低額ではあるが、派遣先の違法行為についての損害賠償責任を認める判決があらわれだしている。前述の日本トムソン事件神戸地裁姫路支部平成23年2月23日判決の他に次の判決がある。

(1) パナソニックエコシステムズ事件名古屋地裁判決

名古屋地裁平成23年4月28日判決は、派遣受入期間制限違反を理由とする、原告Aとパナソニックエコシステムズ間の黙示の雇用契約の成立は否定したが、「原告Aをあたかも騙すような形で、原告Aをして被告の正社員を代替人材として育成させ、代替人材が得られるや、原告Aに対する派遣料金の高さを理由に突然に派遣切りをしたことが認められるのであり、かかるパナソニックエコシステムズの原告Aに対する仕打ちは、いかに被告が法的に雇用主の立場にないとはいえ、著しく信義にもとるものであり、ただでさえ

不安定な地位にある派遣労働者としての勤労生活を著しく脅かすものであって、派遣先の信義則違反の不法行為が成立するというべきである。」として、パナソニックエコシステムズに対して、原告Aに対して100万円の慰謝料を支払うことを命じた。

また、同判決は、派遣受入期間制限違反を理由とする、原告Bとパナソニックエコシステムズ間の黙示の雇用契約の成立は否定したが、「上記のような被告の原告Bに対する仕打ちは、自らの落度によって生じた違法派遣状態を何らの落度もない派遣労働者に一方的に不利益を負わせることによって解消を図ろうとする恣意的なものであり、また、就労開始当初からの違法派遣状態の継続から突然の派遣切りという事態になったことについて何らの説明もせず、道義上の説明責任をおよそ何ら果たそうとしなかったことを考え併せれば、いかに被告が法的に雇用主の立場にないとはいえ、派遣労働者を受け入れる派遣先として著しく信義にもとる対応というべきであり、派遣先として信義則違反の不法行為が成立するというべきである。」として、パナソニックエコシステムズに対して、原告Bに対して30万円の慰謝料を支払うことを命じた。

(2) 三菱電機事件名古屋地裁判決

名古屋地裁平成23年11月2日判決は、偽装請負や派遣期間制限違反を理由とする、原告ら3名と三菱電機間の黙示の雇用契約の成立は否定したが、「しかして、上記一連の経過の中での被告三菱電機による原告らに関わる労働者派遣契約の中途解約は、いかに同被告が法的に原告らの雇用主の地位にないとはいえ、著しく信義にもとるものであって、ただでさえ不安定な地位にある派遣労働者の勤労生活を著しく脅かすものであり、同被告が、原告A及び同Cの関係では解約日を平成20年12月末日から平成21年1月9日まで9日間延期するとともに、原告Bの関係を含ま派遣労働者による有休休暇の消化に加え、自己都合による欠勤の場合にも給与相当額を補償することとしたことを考慮しても、派遣先事業主として信義則違反の不法行為が成立するというべきである。」として、三菱電機に対して、原告A及び原告Cに対して各55万円の慰謝料等を、原告Bに対して33万円の慰謝料等を支払うことを命じた。

(3) 日本トムソン事件神戸地裁姫路支部判決、パナソニックエコシステムズ事件名古屋地裁判決、三菱電機事件名古屋地裁判決の評価

これらの判決は、偽装請負や派遣期間制限違反の違法行為があった場合の

派遣先への直接雇用を否定しており、その点は不当である。また、慰謝料の額もあまりに低額すぎる。したがって、原告の労働者らは、高裁に控訴している。しかし、派遣先への直接雇用を求める労働者の権利を否定するパナソニックPDP事件最高裁判決のもとでも、派遣先の違法行為についての損害賠償責任を認める地裁判決があらわれだしていることは重要な前進である。

ここには、この間の、違法派遣について大企業の責任を追及し、パナソニックPDP事件最高裁判決を批判する世論と運動が反映しているといえる。この動きを広げ、慰謝料の増額と派遣先への直接雇用を勝ち取ることが重要である。

6 おわりに

原告らは、偽装請負や派遣期間制限違反の労働者派遣のもとで、長年月にわたって低賃金・不安定雇用のもとにおかれ、最後は派遣先による労働者派遣契約の中途解除により派遣元から解雇・雇止めされたのである。本意見書で解明したとおり、重要な労働者派遣法違反があった場合、派遣先が雇用責任と損害賠償責任を負うのは当然である。

私たちは、派遣先の雇用責任も損害賠償責任も否定し、偽装請負等の違法行為を免罪するパナソニックPDP事件最高裁判決をはじめとする各地の地裁・高裁判決を批判し、派遣切りされた労働者が一刻も早く救済されることを求めるものである。

また、このような不当判決が相次ぐ事態を見る時、私たちは、「製造業派遣・登録型派遣の全面禁止」、「違法派遣の場合の派遣先による無期契約での直接雇用」、「派遣労働者の派遣先の正社員との均等待遇」等を含む、労働者派遣法の抜本改正を早急に実現することを要求するものである。

以上