

リスク管理



第一芙蓉法律事務所
弁護士 木下 潮音

偽装請負に関する最高裁判例

2009年12月18日に最高裁第2小法廷は偽装請負に関する企業責任について、注文主(派遣先)の雇用責任を否定する判決を行った。

この事件は、プラズマディスプレイパネル(PDP)を製造するY社(上告人、Y1社とY2社との合併会社)にY社から製造業務委託を受けたA社の社員として、Y1社、Y2社からの出向社員とともに製造ラインで作業に従事していたX(被上告人)が、Y社における就業状況が労働者派遣法に違反していると

してY社に直接雇用を申し入れたが、回答が得られなかったため、労働組合に加入して直接雇用を求め、団体交渉を申し入れた上、大阪労働局に対し、職安法、派遣法違反の申告を行った事件である。Xは、Y社と労働組合との交渉を経て、05年8月から06年1月未までY社の有期雇用契約を締結し、この契約に基づいてY社の直接雇用の期間労働者として就労したが、06年1月末日以降の労働契約が更新されず、同日をもって退職扱いとされ、Y社に不当と認め、Y社に対して労働者の地位確認と不当な業務配置を

企業の雇用リスクマネジメント

13

されたこと等に対する損害賠償を求めて提訴したものである。

大阪労働局の調査や裁判を通じてY社では業務委託先であるA社等の従業員が、雇用主であるA社からではなく、Y社に出向しているY1社、Y2社の社員の指揮命令を受けて業務遂行を行う、いわゆる「偽装請負」の状態であったことが明らかとなり、違法な派遣状態が長期化していたことが問題となった。Xは、製造派遣が認められない時期から派遣を受け入れ、派遣可能期間を超えていたY社にはXを期間の定めのない社員として直接雇用する責任があることを主張していた。これに

対して第1審である大阪地裁は、Xの雇用に関する主張を退げ、不当な業務配置等の嫌がらせを受け、たことに対する損害賠償のみを認め、第2審では大阪高裁は、一転して偽装請負は職安法違反の労働者供給に該当する違法な契約であって無効であり、偽装請負が開された当初からXとY社との間には黙示の雇用契約が成立していたとして、Xの従業員としての地位を認める判決を行った。

接雇用契約が成立する余地はないとした。XとY社との有期雇用契約は一度も更新されておらず、雇用契約当初からY社は契約更新の可能性がないことを明示していたのであるから更新の期待も認められないとして、雇止めによる雇用契約の終了を認めたのである。

結局、第1審と同様の結論となったが、大阪高裁の判決後、本件と同様に偽装請負があったことを理由として発注者側の企業(派遣先企業)に対して請負従業員(派遣従業員)であった者が直接雇用を求める裁判等が全国で多数行われている。裁判所の判断の変遷に企業も労働者も振り回されたといわざるを得ない。

派遣先の雇用責任を否定