

# 労働者と注文主との間の黙示の労働契約の成立を 否定する一方、労働者の損害賠償請求の主張を 一部認めた例

ーパナソニック（旧・松下）プラズマディスプレイ事件ー  
（最高裁第二小法廷平成21年12月18日判決）



たかはし・まさとし  
平成9年東京大学法学部卒  
同13年弁護士登録（第一東京）  
同年第一芙蓉法律事務所入所

会員弁護士 高橋 正俊

## 1 はじめに

本日は、パナソニックプラズマディスプレイ（パスコ）事件の最高裁判決（最二小判平21.12.18労判993号5頁）をテーマとして選ばせていただきました。

本事件をとりあげた主な理由は、私自身、同様の論点を含む別事件について使用者側代理人の1人として現在も係争中で、その関係で、むしろ皆様実践的なところでお知恵を拝借したいという、ある意味で不純な動機からです。

この事件の最高裁判決の理論的な部分、特にいわゆる偽装請負と黙示の労働契約の成否については、松下プラズマディスプレ

イ（パスコ）事件控訴審判決（大阪高判平20.4.25労判960号5頁）がいわば特異な見解に立ち黙示の労働契約の成立を認めたのに対し、諸先輩方のさまざまな論稿（代表的なものとしては、中山慈夫著「偽装請負と黙示の労働契約—松下プラズマディスプレイ事件高裁判決を契機として」安西愈先生古稀記念論文集経営と労働法務の理論と実務37頁があります。）において、黙示の労働契約の成立には事実上の使用従属関係の存在のみならず、さらに請負業者の労働者が注文主を使用者と認め労務を提供する意思を有し、注文主も請負業者の労働者を自らの労働者と認めてこれに賃金を支払う意思を有すると推認するに足りる事情を要するとする見解（上記中山先生の論稿で

はこれを黙示の労働契約説とされています。)から強い批判がなされていたところですが、この黙示の労働契約説の立場に立つことを最高裁が明らかにした点で、本最高裁判決は実務上重要な意味があります。

また、本最高裁判決は、雇止め自体は有効としつつ、雇止めに至る経緯につき労働者の損害賠償請求の主張を一部認めており、この点が理論的に面白いところです。

早速、中身に入ります。既に皆様御承知かと思いますが、事案の概要をおさらいしておきたいと思います。

なお、経営法曹156号21頁に石井妙子先生の松下プラズマディスプレイ(パスコ)事件第一審判決(大阪地判平19.4.26労判941号5頁)の判例研究が、経営法曹159号29頁に内田恵美先生の松下プラズマディスプレイ(パスコ)事件控訴審判決の判例研究がそれぞれ掲載されておりますので、併せてご参照下さい。

## 2 事案の概要

### (1) 被上告人の請求

本件は、プラズマディスプレイパネル(以下「PDP」といいます。)の製造を業とする株式会社であります上告人の工場平成16年1月からPDP製造の封着工程に従事し、遅くとも同17年8月以降は上告人に直接雇用されて同月から同18年1月末まで不良PDPのリペア作業(端子に付着した異物を除去して不良PDPを再生利用可能にする作業)に従事していた被上告人が、上告人による被上告人の解雇及びリペア作業への配置転換命令は無効であると主張して、上告人に対し、①雇用契約上の権利を有することの確認、②賃金の支払、③リペア作業に就労する義務のないことの確認、④不法行為に基づく損害賠償を請求した事

案です。

### (2) 事実関係の概要

上告人は、パナソニック株式会社(本件当時の商号は松下電器産業株式会社です。)ほか1社の出資による会社であり、平成16年1月当時、その製造ラインでは、上記2社から出向してきた上告人の従業員と、上告人から業務委託を受けたパスコ株式会社(以下「パスコ」といいます。)等に雇用されていた者とが作業に従事していました。

パスコは、家庭用電気機械器具の製造業務の請負等を目的としており、同社が平成14年4月1日以降に上告人との間で締結していた業務委託基本契約によれば、上告人が生産1台につき定められた業務委託料をパスコに支払い、パスコが上告人から設備、事務所等を賃借して、自社の従業員を作業に従事させるものとされていました。なお、上告人とパスコとの間に資本関係や人的関係があるとか、パスコの取引先が上告人に限られているとか、パスコによる被上告人の採用面接に上告人の従業員が立ち会ったなどの事情は認められません。

被上告人は、平成16年1月20日、パスコとの間で、契約期間を2か月(更新あり)、賃金を時給1350円、就業場所を上告人茨木工場(以下「本件工場」といいます。)などとする雇用契約を締結しました。被上告人は、同日から、本件工場において、上告人の従業員の指示を受けて、PDPの製造業務のうちデバイス部門の封着工程に従事することになりました。被上告人とパスコとの間の契約は、2か月ごとに更新され、被上告人は、同17年7月20日までパスコから給与等を支給されました。

本件工場にはパスコの正社員も常駐していましたが、封着工程においては、班長と呼ばれる工程管理者とこれを補佐する現場

リーダーとはいずれも上告人の従業員であって、クリーンルームから送られてきたPDPの内部に放電ガスを封じ込め、これを次の排気工程へと送る作業を、上告人及びパスコほか1社の各従業員が混在して共同で行っていました。被上告人は、封着工程での作業について上告人の従業員から直接指示を受け、パスコの正社員による指示は受けていませんでした。

被上告人は、休日出勤について、パスコの正社員から指示を受けることもありましたが、上告人の従業員から直接指示を受けることもありましたが。また、被上告人らの休憩時間は上告人の従業員が指示しました。

被上告人は、平成17年4月27日、その就業状態が労働者派遣法等に違反しているとして、上告人に対して直接雇用を申し入れましたが、回答が得られず、同年5月11日、北摂地域労働組合（以下「本件組合」といいます。）に加入しました。本件組合は、同月19日付け及び同月20日付け各書面により、被上告人が上告人を派遣先とする派遣労働者として1年を超えて製造ラインの業務に従事しており、上告人に労働者派遣法40条の4に基づく直接雇用の申込み義務が発生していると主張し、上告人に対し、被上告人への直接雇用申込みを行うよう団体交渉を申し入れました。上告人は、当初、被上告人との間には雇用関係がないので団体交渉には応じないという姿勢でしたが、同月24日、協議自体には応じることとし、その旨回答しました。

被上告人は、平成17年5月26日、大阪労働局に対し、本件工場における勤務実態は業務請負ではなく労働者派遣であり、職業安定法44条、労働者派遣法に違反する行為である旨申告しました。上告人は、同年6月1日、同局による調査を受け、同年7月4日、同局から、パスコとの業務委託契約

は労働者派遣契約に該当し、労働者派遣法24条の2、26条違反の事実があると認定され、上記契約を解消して労働者派遣契約に切り替えるようにとの是正指導を受けました。このため、上告人は、封着工程を含むデバイス部門における請負契約を労働者派遣契約に切り替えることを柱とする改善計画を策定しました。これに伴い、パスコが同月20日限りでデバイス部門から撤退する一方、上告人は、他社との間で労働者派遣契約を締結し、同月21日から派遣労働者を受け入れ、PDPの製造業務を続けることになりました。

被上告人は、パスコの正社員から本件工場の別の部門に移るよう打診されましたが、上告人の直接雇用下でデバイス部門の作業を続けたいと考え、同月20日限りでパスコを退職しました。

被上告人及び本件組合と上告人との間の協議は平成17年6月7日に開始されました。本件組合は、上告人が被上告人を直接雇用することを申し入れました。上告人は、同年8月2日、被上告人との雇用契約の条件として、契約期間を同月から同18年1月31日まで（契約更新はしない。ただし、同年3月31日を限度としての更新はあり得る。）、業務内容を、「PDPパネル製造ーリペア作業及び準備作業などの諸業務」と記載しました労働条件通知書を被上告人側に交付しました。上告人が雇用期間を限定した理由は、上告人が専属の従業員を直接雇用する体制になっておらず、遅くとも同年3月末までには生産体制を適法な請負による作業に切り替えることができると認識していたからでありまして、本件組合も上告人の上記認識は承知していました。また、賃金は上記通知書では空欄でしたが、上告人側が口頭で時給1400円を提示（請負社員当時の時給は上述のとおり1350円でした。）し

たところ、本件組合から、有期雇用としては安いので例えば1600円にならないかという趣旨の発言がありました。

被上告人と本件組合とは、被上告人がパスコとの契約関係を解消して収入のない状況であり、従前の交渉の経緯からこのままでは上告人との雇用契約の締結が困難であると考えました。そこで、被上告人は、上告人に対し、代理人弁護士作成の内容証明郵便において、契約期間及び業務内容について異議をとどめて、当面は、上記通知書記載の業務に就業する旨の通知をした上で、上告人が準備した上記通知書と同旨の雇用契約書（ただし、時給は1600円、雇用期間の始期は同17年8月22日とされていました。以下「本件契約書」といいます。）に署名押印し、同月19日、これを上告人に交付しました。

被上告人は、平成17年8月22日、上告人に直接雇用された従業員として本件工場に出社し、同月23日から、本件工場内において、不良PDPのリペア作業を一人で担当しました。上告人は、平成14年3月ころ以降、リペア作業を実施することはなくなっており、不良PDPは廃棄されていました。リペア作業では、ガラスの表面や電極端子間をしゃもじ等で擦る作業を行う過程で静電気が発生し、集じんしやすいため、被上告人の作業場は帯電防止用シートで囲まれていました。

本件組合は、平成17年8月25日以降、書面により、上告人と被上告人との間の雇用契約を期間の定めのないものとし、被上告人の作業を従前従事していたデバイス部門の封着工程のものとするを求めて団体交渉を申し入れていましたが、上告人は、同年12月28日、同18年1月31日をもって上記雇用契約が終了する旨を通告し、その翌日以降、被上告人の就業を拒否しています。

なお、上告人は、同年2月以降、残っていたリペア作業について他の従業員に交代で5日間担当させてこれを終え、その後は上記作業を行っていません。

### 3 控訴審判決の骨子

原審の大阪高裁は、上記事実関係の下において、被上告人の上告人に対する雇用契約上の権利を有することの確認請求、賃金支払請求、リペア作業に就労する義務のないことの確認請求をいずれも認容し、損害賠償請求を一部認容しました。

その中で、最高裁判決が結論において是認した不法行為の部分は以下のとおりです。

「リペア作業は、上告人にとってその経営上の必要性には疑問があり、むしろ被上告人に従事させるためにあえて設定されたものと推認される上、封着工程での作業に比べて長時間にわたって孤独な作業を強い、相応の肉体的、精神的負担を与えることなどからみて、被上告人が大阪労働局に偽装請負の事実を申告したことに対する報復等の不当な動機によって命じられたものと推認される。したがって、上告人が被上告人に対してした解雇又は雇止め意思表示に加えて、上告人が被上告人にリペア作業への従事を命じたことも不法行為を構成する。」

### 4 最高裁判決の要旨

最高裁判決における判断理由の判示部分は、以下のとおりです。

〔1〕請負契約においては、請負人は注文者に対して仕事完成義務を負うが、請負人に雇用されている労働者に対する具体的な作業の指揮命令は専ら請負人にゆだねられている。よって、請負人による労働者に

対する指揮命令がなく、注文者がある場屋内において労働者に直接具体的な指揮命令をして作業を行わせているような場合には、たとえ請負人と注文者との間において請負契約という法形式が採られていたとしても、これを請負契約と評価することはできない。そして、上記の場合において、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号による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である。

しかるところ、前記事実関係等によれば、被上告人は平成16年1月20日から同17年7月20日までの間、パスコと雇用契約を締結し、これを前提としてパスコから本件工場に派遣され、上告人の従業員から具体的な指揮命令を受けて封着工程における作業に従事していたというのであるから、パスコによって上告人に派遣されていた派遣労働者の地位にあったといえることができる。そして、上告人は、上記派遣が労働者派遣として適法であることを何ら具体的に主張立証しないというのであるから、これは労働者派遣法の規定に違反していたといわざるを得ない。しかしながら、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ある。そして、被上告人とパスコとの間の雇用契約を無効と解すべき特段の事情はうかがわれないから、上記の間、両者間の雇用契約

は有効に存在していたと解すべきである。

(2) 次に、上告人と被上告人との法律関係についてみると、前記事実関係等によれば、上告人はパスコによる被上告人の採用に関与していたとは認められないというのであり、被上告人がパスコから支給を受けていた給与等の額を上告人が事実上決定していたといえるような事情もうかがわれず、かえって、パスコは、被上告人に本件工場のデバイス部門から他の部門に移るよう打診するなど、配置を含む被上告人の具体的な就業態様を一定の限度で決定し得る地位にあったものと認められるのであって、前記事実関係等に現れたその他の事情を総合しても、平成17年7月20日までの間に上告人と被上告人との間において雇用契約関係が黙示的に成立したものと評価することはできない。

したがって、上告人と被上告人との間の雇用契約は、本件契約書が取り交わされた同年8月19日以降に成立したものと認めるほかはない。

(3) 前記事実関係等によれば、上記雇用契約の契約期間は原則として平成18年1月31日をもって満了するとの合意が成立していたものと認められる。

しかるところ、期間の定めのある雇用契約があたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、又は、労働者においてその期間満了後も雇用契約が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、当該雇用契約の雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められないときには許されない(参照判例略)。

しかしながら、前記事実関係等によれば、上告人と被上告人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上告人の意図はその締結前か

ら被上告人及び本件組合に対しても客観的に明らかにされていたとすることができる。そうすると、上記契約はあたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態で存在していたとはいえないことはもとより、被上告人においてその期間満了後も雇用契約が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合にも当たらないものというべきである。

したがって、上告人による雇止めが許されないと解することはできず、上告人と被上告人との間の雇用契約は、平成18年1月31日をもって終了したものといわざるを得ない。

(4) もっとも、前記事実関係等によれば、上告人は平成14年3月以降は行っていなかったりペア作業をあえて被上告人のみに行わせたものであり、このことからすれば、大阪労働局への申告に対する報復等の動機によって被上告人にこれを命じたものと推認するのが相当であるとした原審の判断は正当として是認することができる。これに加えて、前記事実関係等に照らすと、被上告人の雇止めに至る上告人の行為も、上記申告以降の事態の推移を全体としてみれば上記申告に起因する不利益な取扱いと評価せざるを得ないから、上記行為が被上告人に対する不法行為に当たるとした原審の判断も、結論において是認することができる。」

## 5 いわゆる偽装請負が「労働者供給」に該当するか否か

上述のとおり、請負人による労働者に対する指揮命令がなく、注文者がその場屋内において労働者に直接具体的な指揮命令をして作業を行わせているような、偽装請負について最高裁判決は労働者派遣に該当する以上労働者供給には該当する余地はない

との整理をしました。

したがって、今後は、「労働者供給」に該当するとの主張をするのであれば（本最高裁判決をどう読むかにもかかってくると思いますが、私見としては、仮に労働者供給に該当したからといって、直ちに黙示の労働契約が成立するわけではなく、別途賃金の決定者等から意思表示の合致について考える必要があると思われまます。）、いわゆる偽装請負であるとの主張をしたのでは無意味であり、例えば、「いわゆる『2009年問題』への対応について」（平成20年9月26日職発第0926001号）において、業として行う場合には職業安定法44条違反となると指摘されているような労働者供給、すなわち「派遣元事業主が、派遣就業を終え派遣元事業主と雇用関係のなくなった派遣労働者（以下「旧派遣労働者」という。）について、派遣就業を行っていた派遣先（以下「旧派遣先」という。）において、直接雇い入れること及び旧派遣先での直接雇用の後に旧派遣労働者を改めて雇い入れて、再度派遣労働者として旧派遣先において派遣就業を行うことを、派遣先と合意している、又は派遣労働者への説明において明らかにしている場合等には、旧派遣労働者が自由な意思に基づいて結果として旧派遣先と雇用契約を締結する場合を除き、旧派遣先が旧派遣労働者を直接雇い入れている期間に派遣元事業主と旧派遣労働者との間に支配従属関係が認められ、労働者供給」に該当するといった具体的事実を、いわゆる偽装請負であるとの主張とは別途主張立証する必要があると思われまます。

## 6 黙示の労働契約の成否

(1) まず、労働者派遣法違反の効果について、本最高裁判決は明示していませんが、

少なくとも雇用契約が成立するような意味での私法上の効果は認められないという整理をしたから、黙示の労働契約の成立を否定すると本最高裁判決の判示になったと思われます。

(2) 次に業務上の指揮命令と、例えば、懲戒する、解雇する、人員配置をすることといった労務給付請求権は必ずしもイコールではない点に留意する必要があります。いわゆる人事権などと言われたりする部分が実際にどうなっていたのかというところで、使用者側としては、請負業者の社員と注文主の労働者が場所的に混在するなどしており、注文主が請負業者の社員に業務上の指揮命令をしたことについては争いようがない、争ってもどちらにしろ認定されてしまうといったような場合であっても、労務給付請求権については請負業者にとどまっています、解雇や、人員配置についても少なくとも基本的な配置は請負業者が決めていた、懲戒については請負業者で行っていたということを中心に主張しておくことは大事ではないかと思えます。

この点については、学説でも菅野和夫著『労働法』第9版105頁において黙示の労働契約の成否に関連して基本的な労務給付請求権の帰属の問題について言及されています。

(3) 注文主による採用関与や請負労働者の賃金決定の有無については、実務上は注文主が採用に関与したという事例は少ないでしょうし（そのような採用の手間を省くことが社外工導入の動機の1つになっています。）、逆に言えば、採用まで関与しているような場合は、下手をすると、それこそひょっとしたら法人格否認の法理が適用できるような請負業者と注文主の関係にあるのではないかという心配も出てくることです。

次に、賃金決定ですが、業務委託（請負）にせよ、派遣にせよ、請負業者なり派遣会社が賃金を決定しているのが通常かと思われます。なお、この点の主張立証につき、複数の請負業者や派遣会社を利用して注文主・派遣先の場合は、請負業者・派遣会社毎に賃金制度が異なることを具体的に主張立証できると、なお良いと思われます（通常は請負業者・派遣会社の独立性の主張立証で足りると思われますが。）。

(4) 本最高裁判決は、労働者派遣法違反の場合に、特段の事情があれば、派遣労働者と派遣元との間の雇用契約が無効になるとし、判例タイムズ1316号121頁以下の解説では、特段の事情について、「派遣労働者の派遣先における業務がその賃金と比較して著しく危険ないし高度な内容に変更されたとき等が上記特段の事情として想定し得ないではない。」としています。このような変更は実務上通常はないと思われますので、特段の事情が認められる場合は実務上ほばないと言って良いかと思えます。

## 7 雇止めの効力

雇止めについては、本最高裁判決では、上告人と被上告人との間の雇用契約が一度も更新されていない上、契約更新を拒絶する旨の上告人の意図は締結前から被上告人及び本件組合に対しても客観的に明らかにされていたとして、解雇権濫用法理の類推適用をせず、雇止めを有効としています。妥当な理由付けかと思えます。

## 8 損害賠償請求について

あとは、損害賠償請求です。上告人がリペア作業を命じたことが違法で、それに対する慰謝料が45万円というのが第一審判決

でした。

これに対し、控訴審判決は、リペア作業を命じたことのみならず、解雇又は雇止めの意思表示をしたことも不法行為としています。

最高裁は、控訴審判決の損害賠償請求の部分結論としては維持しました。ただ、今井裁判官の補足意見では「平成18年1月31日の雇止めについても、これに至る事実関係を全体として見れば、やはり上記申告に対する不利益取扱いといわざるを得ない。」としているのに対し、本最高裁判決の法廷意見は「被上告人の雇止めに至る上告人の行為」との表現を用いており、本最高裁判決自体は、あくまで雇止めそれ自体ではなく雇止めに至る経緯としての行為について不法行為の成立を認めたものと思われま

す。退職の効力は有効としつつその経緯につき損害賠償請求を認めた裁判例としては、雇止めとは異なりますが、公益通報者保護法が禁ずる違法な行為をしたことについて不法行為責任を認めつつ、退職合意の効力については、錯誤無効、詐欺強迫による取消、公序良俗違反無効の各主張を退け有効とした神戸地判平成19年(ワ)1707号事件判決自由と正義2009年11月号72頁があり参考になります。

なお、近時派遣労働者が派遣先に対し損害賠償請求をする事案が散見されます。

これについては期待権侵害を理由とした損害賠償請求を否定した大誠電機工業事件大阪高判平15.1.28労判869号68頁、及び、例えば「公衆衛生又は公衆道德上有害な業務に就かせる目的」の「労働者派遣」（労働者派遣法58条違反）のように強度の違法性のあるような違法派遣に限定して公序良俗違反と考えるNBL885号13頁以下の濱口桂一郎教授の松下プラズマディスプレイ

事件控訴審判決の評釈が参考になると思われますのでご紹介致します。

## 9 まとめ

以上のとおり、いわゆる偽装請負における黙示の労働契約の成否については、本最高裁判決により、成立しない方向で整理されたといえ、控訴審判決によりもたらされた実務上の混乱に早く終止符が打たれることが望まれます。

また、損害賠償請求につきましては、判示内容からは、本最高裁判決がそのような見解に立っているとまで言うことはできず、あくまで私見ですが、労働契約の終了の有効無効の結論が明白とはいえない事案において、いわば慰謝料の調整的機能の一環として、労働契約の終了自体は認めつつ、労働契約の終了に至る経緯について使用者の違法性を認定して、あまり高額にならない程度の慰謝料請求を認容するとの解決方法はあってもよいと考えます。