

判例研究

派遣先・派遣労働者間の黙示の労働契約の成立を認めた事例

マツダ事件（山口地判平成二五年三月一三日労働法律旬報一七九五号五一頁）

塩見 卓也
和田 肇

はじめに

マツダ事件は、松下PDP事件最高裁判決後において、同最高裁判決の判断枠組を前提とし、違法派遣事案において派遣先の雇用責任を認めた初の判決である。以下、同判決の内容を紹介するとともに、松下PDP事件最高裁判決及びその後の同種事案における下級審判決を踏まえた検討を行う。

一 事実

1 事案の概要

本件は、派遣労働者として自動車製造業を営むYの防府工場
の各職場に派遣されて自動車製造業務に従事していたXら一五

名が、労働者派遣法が定める派遣可能期間を超えてYが労働者派遣の役務の提供を受けていたことやXらの就業実態等の事情によれば、Xらが派遣元事業主との間で締結した派遣労働契約は無効とすべきであり、かつXらの就業実態等によればXらとYとの間には黙示の労働契約が成立していると主張して、Yに対し、XらがYの正社員としての労働契約上の地位を有することの確認、賃金の支払い、雇用継続に対する期待権侵害を理由とする不法行為に基づく損害賠償を請求した事案である。

2 労働者派遣契約とサポート社員制度の導入

Yは、二〇〇三（平成一五）年六月の労働者派遣法改正により、二〇〇四（平成一六）年三月一日から製造業派遣が解禁さ

れる一方で、派遣可能期間が一年とされることになったことを受け、二〇〇三年一月ころ、社内プロジェクトチームを設け、当時の自動車の増産傾向に対応しながら将来的な生産量の変動に対応できる人員配置の方法を検討した。なお、二〇〇三年一月ころ当時は、業務請負方式による自動車製造業務の外部委託を行っていた。

Yは、二〇〇四年四月以降、派遣労働者を受け入れることとし（以下、「本件派遣」という）、複数の派遣元事業者との間で労働者派遣基本契約（以下、「基本契約」という。）を締結するとともに、都度、労働者派遣個別契約（以下、「個別契約」という。）を締結し、労働者派遣を受け入れるようになった。基本契約によれば、派遣労働者の業務内容、人数、派遣料金等は個別契約により取り決めることになっていた。

Xらは、Yと基本契約を締結している派遣元事業者との間で、いわゆる登録型派遣の形態での派遣労働契約を締結し、Yにて就労するようになった。Yは、毎月月中旬ころに生産管理部において翌月の自動車生産計画を確定し、毎月二〇日ころ、各職場において必要となる派遣労働者の人数を確定するとともに部長は派遣元事業者との間で個別契約を締結していた。なお、後に述べるランク制度においてSランクとなった者のみ、個別契約

は一年間の契約とされた。

Yは、二〇〇四年七月ころ、プロジェクトチームにおいて、派遣可能期間経過後も各職場においてなお人員確保の必要がある場合の対応策として、派遣可能期間経過後、同期間経過前に受け入れていた派遣労働者をYの期間社員（以下、「サポート社員」という。）として直接雇用する制度（以下、「サポート社員制度」という。）を導入することを決定し、同年一〇月より同制度を導入した。サポート社員制度においては、Yがサポート社員として派遣労働者を直接雇用する期間（以下、「サポート期間」という。）は、当初三か月と一日間であったが、後に六か月間に延長された。Y工場の担当者は、後の労働局の調査において「サポート期間は、クーリング期間に対応した直接雇用制度です」と陳述していた。

Yは、サポート社員制度導入に先立ち、二〇〇四年五月ころから派遣元事業者との間でYが派遣労働者をサポート社員として直接雇用する具体的方策について協議していたところ、派遣元に「コンサルティング業務」を委託することになった。「コンサルティング業務」は、aサポート社員候補者に対する「募集告知」の配布及び募集内容説明会の開催、b応募者に対する選考結果の発送業務、内定者に対する入社手続書類の作成サ

ポート・回収、記入漏れチェック業務、c入社手続に伴う応募者情報のデータ化、入社手続書類の事務処理補助、書類の整理、d入社時教育研修会の開催（就業の心得、就業規則、職場安全衛生等）、e入社時配付資料の送付、fサポーター社員の期間中の就業等に関するコンサルティング、gサポーター社員期間中の寮・送迎等、福利厚生業務、hサポーター社員期間中の通勤手当データを「生産サポーター社員就業規則」に基づき作成、iサポーター社員契約を継続する場合の対象者に対する意思確認業務、jサポーター社員退職者に対する退社手続書類の作成サポーター及び回収業務、k退社時配布物の発送業務、を内容とするものであり、Yはその対価として、派遣元事業者に対しサポーター社員一人につき毎月約四万円ないし八万円の報酬を支払っていた。

Xらのうち一三名は、サポーター社員制度により、一度以上はYでの直接雇用を経験している。サポーター社員になるに際しては、主に派遣元事業者の担当者から「派遣法の問題で長く働くことができないから、一度Yの社員になってもらう」「形だけ」「仕事は何も変わらない」「三か月と一日が終わったらまた戻ってもらう」などの説明を受けることが多かった。サポーター社員への応募には履歴書等の必要書類を提出する必要があるが、これらの書類授受作業は、コンサルティング業務として派遣元

事業者が行っていた。サポーター社員としての就労期間においては、Xらの就労内容や労働条件はほとんど変わることはなく、Yの寮に引き続き居住したり、派遣元事業者の送迎をそのまま利用することも可能であった。

Xらのうちサポーター社員を経験している者は、サポーター期間が満了した場合、再び元の派遣元事業者との間で派遣労働契約を締結し、Yにて引き続き従前と同一の業務に就労した。

3 ランク制度及びパフォーマンス評価制度の導入

Yは、二〇〇六（平成一八）年九月以降、派遣料金体系を大幅に見直すこととし、派遣元事業者との協議の結果、派遣労働者のランクを四つに格付けする制度（以下、「ランク制度」という。）及び派遣元事業者の業績を評価する制度（以下、「パフォーマンス評価制度」という。）を導入した。

「ランク制度」は、職務に対する期待値によって派遣労働者を「スタンダード」及び「ハイポジション」に大別し、前者を三段階（Cランク、Bランク、Aランク）、後者を一段階（Sランク）として、四ランクの格付けを行うものである。ランク評価はYが行い、それを派遣元事業者に伝達していた。ランクの昇格においては、Yの職長から派遣労働者に直接認定証が渡

された。

「パフォーマンス評価制度」は、派遣元事業者の業績を、派遣労働者の出勤率向上に努めたか（出勤率）、派遣労働者の定着率向上に努めたか（定着率）、優秀な人材の派遣に務めたか（事前教育の成績）、難しい作業工程に対する派遣に努めたか（配置領域）、増員要請にどれだけ応えられたか（増員比率）の五つの尺度で評価（以下、「パフォーマンス評価」という。）するものである。

両制度の導入に合わせて、派遣料金体系が変更され、料金体系が基本部分、ランク連動部分及びパフォーマンス連動部分に細分化され、ランク制度及びパフォーマンス評価制度が派遣料金に反映されるようになった。Yは、ランク制度導入に伴い、派遣労働者に対し、「昇格に伴う賃金等の処遇内容は、ランクに応じてマツダが派遣会社に支払う派遣料金に基づき、派遣会社が自社規定により決定します」との説明がなされるようになった。他方、Yの労務管理ガイドブックでは、「派遣社員はランク昇格に伴い、そのランクに応じた『派遣料金』をYから派遣会社に支払います。これに伴い派遣社員の方の給与もランクに応じて設定されることとなります」と説明されていた。

ランク制度による派遣労働者のランクは、サポート期間や、

再び派遣労働者として就労する期間にも引き継がれた。サポート期間においてはランクの昇格はなかったが、再び派遣労働者として就労する場合には、サポート期間はランク評価における派遣在職期間とみなされた。

4 Xらの雇止め

二〇〇八年九月のリーマンショック後、Yは自動車生産台数を減産し、派遣労働者を減らすことにした。そのため、Xらのうち九名は、派遣元事業者との間の労働者派遣契約が更新されず、二〇〇八年一月から二〇〇九年三月までの間に順次派遣元事業者との間の派遣労働契約も更新されずYでの就労ができなくなった。またサポート社員として稼働していた六名については、サポート期間満了後契約は更新されず、派遣元事業者との間でも派遣労働契約を締結できないままYでの就労ができなくなった。

5 山口労働局長による是正指導

二〇〇九年六月二日、山口労働局長はYに対し、本件派遣に
関し、①サポート期間につき、旧派遣元事業者が入社、福利厚生、退社の業務を行っていたことから、旧派遣元事業者と旧派

遣労働者との間に支配従属関係が認められ、労働者供給事業に該当し、職安法四四条に違反する、②サポート期間が労働者供給事業に該当することから、クーリング期間が適正に三か月を超えているとはいえないので、同一の業務について労働者派遣事業が継続していたといえるので、本件派遣は労働者派遣法四〇条の二に違反する、③Sランクにかかる労働者派遣契約については、YがSランクを認定し派遣元事業者とその連絡を行った上で、Sランクとなった者の数だけ新たなSランク派遣労働者を発注し、受け入れることが、派遣労働者の特定行為であり、労働者派遣法二六条七項に違反すると指摘し、是正指導を行った。

二 判旨

請求一部認容。

1 Xらと派遣元事業者との間の派遣労働契約を無効と解すべきか

(1)本件派遣が労働者派遣法四〇条の二に違反する脱法的な違法派遣であるか否か

判決は、三か月のクーリング期間につきどう考えるべきかを

判示する。

派遣可能期間制限（労働者派遣法四〇条の二）に関し厚労省が定めた「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（平成十一年厚労省告示第一三八号、改正・平成二十二年厚労省告示第二四五号）は、「労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が新たに労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、当該新たな労働者派遣の開始と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が三月を超えない場合には、当該派遣先は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなす」と規定する。

しかし、同指針はクーリング期間が三か月に満たない場合に労働者派遣の役務の提供を継続して受けるとみなすことを定めているにとどまり、クーリング期間が三か月を超えている場合に労働者派遣の役務の提供が継続していないとみなすことを定めたものではなく、また平成二〇年九月二六日厚労省職安局長通達「いわゆる『二〇〇九年問題』への対応について」も「単に三か月を超える期間が経過すれば、新たに当該業務に労働者派遣の役務の提供を受けることは、労働者派遣法の趣旨に反する」とされること、そもそも労働者派遣法にお

ける派遣可能期間の定めは、常用雇用との調和の観点から労働者派遣が常用雇用の代替となることを防止するために設けられたものであること、その他国会審議過程の議論内容に照らせば、単に三か月を超える期間が経過したことのみを理由に労働者派遣の役務の提供を継続して受けていないと解することは相当でなく、派遣先が継続して労働者派遣の役務の提供を受けていたかどうかは、クーリング期間の長短だけでなく、恒常的労働の代替防止という制度趣旨を踏まえて実質的に判断すべきである。

本件では、形式的には三か月間の期間をクリアしているといえるが、①Yが派遣可能期間経過前からサポート社員制度導入を決めていたこと、②Y工場の担当者が労働局の調査において「サポート期間は、クーリング期間に対応した直接雇用制度です」と陳述していたこと、③増産傾向にあった平成一五、一六年当時において、更新が予定されないサポート社員につき、サポート期間経過後に同一職場において新たに派遣労働者を受け入れなければ生産ラインが停止してしまうこと、④労務管理ガイドブックにサポート社員がそのまま派遣労働者として就労継続するかのような図が描かれていること、⑤多くの派遣労働者に対しサポート期間満了後に再び派遣労働者として就労継続で

きる旨が派遣元担当者から説明されていたこと、⑥実際に多くの派遣労働者が突発的な需要の発生などの事情がなくても派遣労働者・サポート社員・派遣労働者の循環を繰り返していたこと、⑦ランク制度における昇格基準である在職期間にサポート期間がカウントされること、⑧派遣元担当者から、有給休暇はサポート期間を跨いで残される説明がなされていたこと、⑨パフォーマンス評価において派遣労働者の定着率が評価尺度の一つとされていたことから、Yが導入したサポート社員制度が単にクーリング期間を満たすためだけの方便として導入されたものであることは明らかであり、それ自体としては法に抵触しないように創設されたものであるとしても、その制度運用のいかんによっては、Yの新たな労働者派遣の役務の提供の受入れが直前の労働者派遣の役務の提供の受入れと別個独立のものとは解されず、サポート社員制度導入後に一度でも同制度を利用することになった者については、その労働者派遣は、労働者派遣法四〇条の二に違反する。

(2) Xらと派遣元事業者との間の派遣労働契約を無効と解すべ
 きか否か

判決はまず、Xらの就労形態は定義上「労働者派遣」であり、

「労働者供給」であるとは解せないと判示する。その上で、松下PDP事件最高裁判決（最二小判平成二一・二一・一八民集六三卷一〇号二七五四頁）の「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。」との判示における「特段の事情」を検討する。

そして、サポート社員制度について認定した事実につき、「サポート制度を利用した労働者派遣法四〇条の二の潜脱は、組織的かつ大々的に、かつ被告及び派遣元が協同して行っていた」と評価する。

また、ランク制度について、「より高い能力を有する派遣労働者の定着を目指しており、派遣元もこれに協力していた」とを認定する。そして、Yが派遣労働者のランク決定を行い、ランクの付与を行っていたこと、ランク決定が派遣料金決定や派遣労働者の昇給にも反映されていたことから、「派遣労働者を自社の社員同様に育成指導することがYの利益につながる」との基本思考のもと、あたかも雇用関係を結んだのと等しい命令

する者とされる者という上下関係を作出したものと評価し得る」とする。さらに、Sランクの派遣労働者の派遣依頼は「数に限りのある選りすぐりの労働者を囲い込むものであり、実質的にYが受け入れる派遣労働者の特定行為と認められる」とし、Sランクでない派遣労働者についても「特定行為が行われるという運営実態があったことが窺われる」とする。

これらのことから、サポート社員制度及びランク制度、パフォーマンス評価制度の組み合わせにより、Yは「一方で派遣労働者を利用して人事管理をアウトソーシングすることにより労働需要の増減に素早く対応し得る態勢を構築しつつ：他方で派遣労働者を利用するのであれば本来甘受せざるを得ないはずの生産性の低下を受け入れられないで、熟練工の長期的な確保を目指していたということができると認定し、「サポート社員制度の運用実態において労働者派遣法の規定に違反したという」とどまらず、ランク制度やパフォーマンス評価制度の導入と併せ、常用雇用の代替防止という労働者派遣法の根幹を否定する施策を実施していた：これら制度全体としても労働者派遣法に違反するものとさえ評価することができる：形式的には労働者派遣の体裁を整えているが、実質はもはや労働者派遣と評価することはできない」と評価する。

そして、平成二四年法改正経緯からも、労働者派遣法が「派遣労働者の保護にも配慮する労働法としての側面を併有していたことは否定できない」とし、「同じく労働者派遣法違反であっても、偽装請負のようにそれ自体からは直接雇用の契機が出現しない場合とは異なり、いったんは直接雇用というサポート社員を経験した派遣労働者については、その前後の業務内容、使用従属関係の有無を併せ考慮することにより、派遣労働期間中についても直接雇用を認め得る契機は高く、協同して違法行為を行っていたY及び派遣元の取引関係に及ぼす影響は考慮すべきではないとし、サポート社員を経験していない二名を除き「特段の事情」を認め、派遣労働契約は無効であり、労働者派遣契約についても、「違法な労働者供給契約に該当し、公序良俗に反する無効な契約である」と判示する。

2 YとXらの間に黙示の労働契約が認められるか

(1) 黙示の労働契約の成否

判決は、黙示の労働契約の成否につき、「黙示の労働契約が成立したかどうか、及びその内容については、両者間に事実上の使用従属関係、労務提供関係、賃金支払関係があるかどうか、また、これらの関係から両者間に客観的に推認される黙示の意

思の合致があるかどうかによって判断するのが相当である」との判断基準を示す。

そして、「外形上は派遣労働者として：派遣されていたものであるところ：Xら派遣労働者がYの指揮命令下にあったことは当然である」「作業上の指揮命令や出勤の管理を行うのみならず、派遣元からの派遣を受けない形で雇い入れを拒否することの権限を事実上保持することにより、生産効率の高い有能な労働者の派遣を受けることができるように配置換えをする権限も有しており、これらは労働者の雇用に関与している事情といえ：使用従属関係及び労務提供関係が認められる」と認定した上で、「ランク制度の導入に伴い、本件各派遣元からランクに応じた給与が支払われるようになることはY・派遣元・派遣労働者の三者の共通認識となっていた：Yが派遣労働者のランクの付与に主体としてかわっていたことも優に認められ：Yが派遣労働者の給与等の名目で派遣元から受領する金員の額を実質的に決定する立場にあった」と認定し、サポート社員を経験していない二名を除き、黙示の労働契約の成立を認める。

(2) 労働契約の内容

労働契約の内容については、まず契約期間につき、派遣労働

者・サポート社員・派遣労働者という循環を繰り返す中でXら派遣労働者から労務の提供を受けてきた事実関係と、サポート社員制度、ランク制度及びパフォーマンス評価制度を導入して派遣労働者の定着を目指した点に長期雇用の意図があったとして、期間の定めのないものと認定する。

また、ランク制度の運用上、降格が予定されていなかったことと、サポート社員のところの賃金が派遣労働者として働く時期と同等とされていたことから、賃金額は原告らに支払われていた賃金の平均賃金額とすることの黙示の合意も認められるとした。

3 サポート社員の雇止めについて

上記のとおり期間の定めのない労働契約が黙示に成立しているので、雇止めは前提を欠くことになる。

4 不法行為（期待権侵害）について

Xらのうちサポート社員を経験している一三名については、期間の定めのない労働契約が成立しているから、期待権侵害は問題にならないとした。他方、サポート社員を経験していない二名については、雇用継続に対する期待を有していたとは認め

られないとして不法行為の成立を否定した。

三 検討

判旨に概ね賛成である。

1 偽装請負・違法派遣事案における供給先に対する地位確認
松下PDP事件大阪高裁判決（大阪高判平二〇・四・二五労判九六〇号五頁）が出てから後、折しも同年九月にリーマンショックが起り大量の派遣切りが社会現象となったため、全国で偽装請負・違法派遣事案におけるユーザー事業者に対する地位確認を求める訴訟が多く提起された。しかし、その後最高裁判決（最一小判平二二・二一八民集六三卷一〇号二七五四頁）が松下PDP事件大阪高裁判決の判断を覆したため、これらの訴訟においては、ウップスほか事件（札幌地判平二二・二六・三労判一〇一二号四三頁、札幌高判平二三・一二七判例集未掲載、ただしこの事案は偽装出向事案）を除き、ユーザー事業者に対する地位確認請求は棄却される判決しか出ていない。⁽¹⁾

これらの事案においては、主に以下の論点が問題となる。第一に、当該就労関係（三者間労務提供関係）は「労働者供給事業」に該当するものとして、職安法四四条が適用されるか、あ

るいは職安法四四四条及び労働者派遣法が重疊的に適用されるのか、それとも労働者派遣法のみが適用されるのか。第二に、当該違法就労関係を構築する契約関係は無効となるのか。第三に、当該就労関係において労働者とユーザー（派遣先、請負元）との間で明示ないし黙示の労働契約は成立しているのか。第四に、労働者を違法な就労関係にて就業させたことに関し、事業者側は不法行為による損害賠償責任を負うか。また、上記四つの論点に関連し、(イ)労働者の採用を事実的にユーザーが決定していることにより当初からユーザーとの間に労働契約が存在するといえるか、(ロ)政令指定業務名目が派遣期間制限の脱法目的に利用され実際は期間を超えて就労していたといえるか、(ハ)期間を超えた就労により労働者派遣法四〇条の四に基づく申込みがあったとみなし、労働契約の成立が認めうるか、(ニ)現実の使用従属関係を根拠に労働契約の存在を認定し得るか、という点が問題とされることが多い。^{②)}

松下PDP最高裁判決は、上記第一の論点につき、就労関係が労働者派遣法二条一号の「労働者派遣」の定義に該当する場合は労働者派遣法が適用されると判示する。また第二の論点につき、労働者派遣法違反の事案においては「特段の事情」がなければ契約関係は無効にならないとしつつ、当該事案に「特段

の事情」を認めない。第三の論点については、採用への関与、賃金決定への関与、就労態様決定への関与等の事実関係から、当該事案においてユーザーと労働者との間で黙示に労働契約が成立しないと判示しつつ、当該労働者と供給元事業者との間の契約が無効にならない場合でも事実関係によつてはユーザーとの間の黙示の労働契約の成立が認めうることを示唆する判断となっている。さらに第四の論点については、偽装請負による就労関係の違法状態を指摘したことに對する報復行為に不法行為責任を認める判断がなされている。^{③)}

上記最高裁判決以降の下級審裁判例においては、上記第一から第四の論点について、最高裁判決の射程や示唆される点をともに検討したとは思えない、結論ありきの判断が多くを占めている。すなわち、第一については、松下PDP最高裁判決は「労働者派遣」の定義に該当する場合が射程のはずなのに、職安法四四四条・労基法六条違反のある事案でも安易に同判決と同様の判断を行っており、第二^{④)}については、「特段の事情」を詳細に検討せず、違法事案であっても「行政取締に委ねられている」との考え方の下に私法上の効力を認めようとせず、第三については、ユーザーの採用への関与を過小評価し、第四につき、違法行為の存在が明らかであっても、「行政取締法規違反である

から私法上の効力がない」あるいは「損害がない」との理由で不法行為責任を認めようとしたくない、という傾向が顕著である。⁶⁾

そうした中で、マツダ事件判決が出された。この判決は、上記第二の論点において松下PDP最高裁判決の述べる「特段の事情」を認め、第一の論点につき職安法違反を認め、第三の論点について黙示の労働契約の成立を認めている。

2 職安法四四条と労働者派遣法の適用関係

(1) 従前の下級審判決の傾向と本件判決の判断

松下PDP事件最高裁判決以降の下級審裁判例のほとんどは、違法派遣・偽装請負事案であっても、就労関係が労働者派遣法二条一号の「労働者派遣」の定義に該当する場合は労働者派遣法の適用しか問題にならず、かつ労働者派遣法は原則として私法的効力を持たないとする「労働者派遣法単独適用説」に立つものと考えられ、⁶⁾労働者派遣法違反があっても、ただちにユーザーとの間の労働契約の成否や不法行為責任の判断に影響しないとの立場をとる。そのため、労働者派遣法違反の事実についてはおおらかに認める一方で、「単なる行政取締法規違反である」との理由で、法違反による私法的効力を安易に否定するものが大半である。

本件においても、Xらの就労形態、契約関係はサポート期間を除き「労働者派遣」の定義に該当するので、Xらと派遣元事業者との間の派遣労働契約を無効と解すべきかの争点の冒頭で、「労働者供給」には該当せず労働者派遣法違反が問題になると判示する。ところが、その後の判断で派遣労働契約が無効となる「特段の事情」を認め、その結果、本件派遣は「違法な労働者供給事業」であると認定する。

(2) 職安法四四条と労働者派遣法の適用関係についての学説

「労働者派遣」の定義に該当しうる偽装請負・違法派遣状態への、職安法四四条及び労働者派遣法の適用関係に関する学説は、以下のように整理される。⁷⁾

A説は、「派遣法単独適用説」と呼ばれるものである。職安法四六項は、労働者派遣法二条一項に規定する「労働者派遣」を「労働者供給」から除外しており、したがって「労働者派遣」の形態を採っているものはすべて職安法の規制の外にあるとする立場である。⁸⁾

B説は、「折衷説」と呼ばれるものである。「労働者派遣」の定義に該当する形態が採られている就労関係には労働者派遣法が適用されるが、一見そのように見える就労形態においても、

労働者を供給している事業者と労働者の間に「雇用の実態」が認められない場合、それは「労働者派遣」ではなく「労働者供給事業」となり、職安法四四条が適用されるとする。また、行政解釈は、「労働者派遣が法の定める枠組に従って行われる場合は、原則として、派遣先に労働者を雇用させることを約して行われるものとは判断しないこと」と述べる一方で、この原則に対する例外となる場合として、①派遣元が企業としての人的物的な実体（独立性）を有しない個人又はグループであり派遣元自体も当該派遣元の労働者とともに派遣先の組織に組み込まれてその一部と化している場合、②派遣元は企業としての人的物的な実体を有するが当該労働者派遣の実態は派遣先の労働者募集・賃金支払の代行となつている場合、③その他これに準ずるような場合を挙げ、そのような場合は派遣先に労働者を雇用させることを約して行われるものと判断することがあるとしており、折衷説に分類される。

Ｃ説は、「職安法・派遣法重畳適用説」と呼ばれるものである。労働者派遣法は、職安法が禁止する労働者供給事業の中から一定のものを、その規制に服する適法な労働者派遣として取り出して合法化しているのであるから、法律に反する違法な労働者派遣は職安法の禁止の解除がなされず、職安法四四条の禁止す

る労働者供給になるとする。⁽¹¹⁾

松下PDP事件最高裁判決により、職安法・派遣法重畳適用説は現在の最高裁の採る立場ではないといわざるを得ない。もつとも、最高裁は、折衷説まで否定したわけでない。⁽¹²⁾

最高裁の判断枠組でも、「特段の事情」が認められ、供給元事業者と労働者との間の契約が無効と判断されれば、供給元事業者にとって当該労働者は「自己の雇用する労働者」とはいえなくなるので、その就労関係は「労働者派遣」とはいえなくなり、「労働者供給」にあたるということができるといえる。

(3) 本件判決の評価

本件判決は、「特段の事情」を検討する前の段階においては「労働者供給」であるとは解せないとしながら、「特段の事情」の検討を行い、それが認められるとして派遣労働契約を無効と解する結果、本件派遣は「違法な労働者供給事業」にあたるものと判断しており、折衷説に立ったものであるといえる。

本件においては、このような迂遠な判断をしなくとも、判決中においても指摘される山口労働局長の判定のとおり、「サポート期間」の就労が職安法四四条違反であることは明らかであり、サポート社員制度は他の制度と一体となって労働者派遣法を潜

脱する目的で導入されたものであると認定しているのであるから、「労働者派遣」とされていた期間を通じて一体として「労働者供給事業」にあたりと判断することが可能だったと思われる。

3 労働者派遣法四〇条の二違反について

本件における派遣可能期間規制潜脱の脱法的意図は明白であり、労働者派遣法四〇条の二違反を認定するのは当然といえる。なお、ラポール・サービス事件（名古屋高判平一九・一一・一六労判九七八号八七頁）も同様に直接雇用によるクーリング期間を入れることによって派遣可能期間規制の潜脱が行われていた事案であるが、この事件では派遣元に対する地位確認が行われており、判決は直接雇用期間を「在籍型出向」であるとして、派遣元における期間の定めのない労働契約を認め、地位確認請求を認容している。このように、同様の手段によって派遣可能期間を潜脱した事案において、一方では派遣先の無期雇用責任を、他方では派遣元の無期雇用責任を認めるのは矛盾にも思える。しかし、派遣先が雇用責任を負うべきといえる事案であったとしても、そのような違法状態の下で就労させられた労働者が派遣元の雇用責任を追及した場合には、派遣元は

禁反言の法理により、契約上の責任を免れることはできないといふべきである⁽¹³⁾。したがって、二つの異なる判断に矛盾はないといふべきである。

4 「特段の事情」の検討

(1) 松下PDP事件最高裁判決後の下級審判決における「特段の事情」の検討

松下PDP事件最高裁判決が述べる「特段の事情」の検討につき、以降の下級審判決の検討内容を分類すると、具体的検討を全く行わずに契約関係を有効であると判示するもの、黙示の労働契約の成否についての検討と同じような内容を繰り返すもの、「特段の事情」の有無を黙示の労働契約成否判断の中に取り込むもの、契約関係の無効を検討することなく黙示の労働契約成否の判断に入るものに分類されるが、全体として、「特段の事情」を詳細に検討しない傾向が強い⁽¹⁴⁾。

松下PDP事件最高裁判決は、単に労働者派遣法違反という事実だけでは労働者と派遣元の契約は無効にならないと述べるにすぎない。明白な脱法的意図や、保護法益の直截的侵害を目的とする契約内容であること、違法状態が長期にわたることなどの事実、「特段の事情」を認めるための評価根拠事実とな

りうる。したがって、このような事実が認定できれば、契約関係を無効とすべきである。⁽¹⁵⁾

本件判決は、まさしくYに明白な脱法的意図があった点から「特段の事情」を認めたものであるといえる。

(2) 本件判決における「特段の事情」の検討

本件判決は、「特段の事情」がいかなる場合に認められるかにつき判断基準を示さず、事実を一つ一つ指摘しつつ、全体の評価として「常用雇用の代替防止という労働者派遣法の根幹を否定する施策を実施していた…これら制度全体としても労働者派遣法に違反するものとさえ評価することができる…形式的には労働者派遣の体裁を整えているが、実質はもはや労働者派遣と評価することはできない」として、「特段の事情」の存在を認める。

ポイントは、サポート社員制度等の本件就労関係において構築された制度が、制度全体として脱法目的の下に構築された点にあると考えられる。そうであれば、敗訴したサポート社員を経験していない二名についても、その「労働者派遣」としての就労も脱法目的の制度の一部を構築しているのであるから、「特段の事情」があるということも可能と思われる。

各原告の個別の契約関係のみに分解してみれば、サポート社員を経験していない原告は、サポート社員を経験する前に労働者派遣が終了したならば、それ自体は労働者派遣法四〇条の二に違反していないことになる。加えて、本件判決は、「いったんは直接雇用というサポート社員を経験した派遣労働者については、その前後の業務内容、使用従属関係の有無を併せ考慮することにより、派遣労働期間中についても直接雇用を認め得る契機は高い」とも述べており、本件判決が二名につき「特段の事情」を認めなかった理論上の根拠はこれらの点にあると思われる。また、松下PDP事件最高裁判決は、無効とするのに「特段の事情」が必要であると判示する理由に、「派遣労働者を保護する必要性」を挙げている。二名については派遣先との黙示の労働契約成立を認められないとの判断が先にあるため、本件判決は「派遣労働者を保護する必要性」の観点から派遣元との契約を無効としなかったとも考えられる。⁽¹⁶⁾

この点、あらかじめサポート社員制度等によって長期雇用が可能であることの説明を受けているなど、派遣可能期間を超えて長期間Yに勤務できることの期待があったと十分に認められる事実があるのであれば、本件判決も「制度全体として」の脱法的意図を認める以上、サポート社員を経験していない者で

あったとしても、「特段の事情」を認めるべきであると考える。

5 ユーザーと労働者との間の労働契約成否

(1) 黙示の労働契約成否の判断基準

本件判決は、黙示の労働契約の成否につき、「黙示の労働契約が成立したかどうか、及びその内容については、両者間に事実上の使用従属関係、労務提供関係、賃金支払関係があるかどうか、また、これらの関係から両者間に客観的に推認される黙示の意思の合致があるかどうかによって判断するのが相当である」との判断基準を示す。

松下PDP事件最高裁判決以降の下級審判決において、黙示の労働契約成否の判断基準を示すものは複数ある。

N T T（多重請負）事件第一審判決（京都地判平二二・三・二三労経速二〇七二号二頁）では、「両者の間に事実上の使用従属関係があるだけでなく、請負業者の配下にある労働者が注文者を使用者と認め、これに対して労務を提供する意思を有し注文者も請負業者の配下にある労働者を自らが雇用する労働者であると認め、これに対して賃金を支払う意思を有すると認めるに足りる事実がなければならぬ」との独自の判断基準を立てている。この判断基準は、実質的に黙示の労働契

約を認めないものといえる。

また、東レリサーチセンター事件控訴審判決（大阪高判平二三・二・八判例集未掲載、なお第一審は大阪地判平二二・二・二五労判一〇〇八号七三頁）では、「派遣元が形式的な存在にすぎず、派遣労働者の雇用管理を行っていない反面、派遣先が実質的に派遣労働者の採用、賃金額その他の就業条件を決定し、配置、懲戒等を行い、派遣労働者の業務内容・期間が労働者派遣法で定める範囲を超え、派遣先の正社員と区別し難い状況となっており、派遣先が、派遣労働者に対し、労務給付請求権を有し、賃金を支払っており、そして当事者間に事実上の使用従属関係があると認められる特段の事情があるときには、上記派遣労働契約は名目的なものにすぎず、派遣労働者と派遣先との間に黙示の労働契約が成立したと認める余地がある」との判断基準が示される。同様の判断基準に立つものといえる下級審判決は多い。⁽¹⁷⁾

日本精工事件第一審判決（東京地判平二四・八・三一労判一〇五九号五頁）は、「労働者と派遣先会社との間に黙示の『労働契約』（労働契約法六条）が成立するためには、（イ）採用時の状況、（ロ）指揮命令および労務提供の態様、（ハ）対価としての賃金支払の態様に照らして、両者間に労働契約関係と評価

するに足りる実質的な関係が存在し、その実質関係から両者間に客観的に推認される黙示の意思表示の合致があることを必要とする和解するのが相当である。そして、労働者派遣においては、労働者に対する具体的指揮命令は、派遣先会社が行うことが予定されているから、黙示の労働契約が認められるためには、派遣元会社が名目的存在に過ぎず、労働者の労務提供の態様や人事労務管理の態様、賃金額の決定等が派遣先会社によって事実上支配されているような特段の事情が必要というべきである」と判示し、この判断基準に照らして認定事実を詳細に検討した上で、黙示の労働契約成立を認めない判断をしている。

この判示内容は、「労働者派遣」に該当する場合に東レリサーチセンター事件と同様に厳しい判断基準をあてはめるものといえるが、他方、「労働者派遣」に該当しない場合には、「派遣元会社が名目的存在」であるとか、「派遣先会社によって事実上支配されている」というような事実がなくとも、黙示の労働契約の成立が認めうることを示唆する。

松下PDP最高裁判決が、黙示の労働契約の成否判断に先立ち、労働者と供給元との間の契約関係が無効となるか否かを検討していることからして、最高裁は、契約関係が無効となるか否かが、ユーザーとの黙示の労働契約成否に影響するとの考え

を採っているといえる。形式上の契約関係が無効となった場合、その就労関係は形式的にも「労働者派遣」の定義に該当しなくなる。したがって、ユーザーが形式上の契約当事者でないにもかかわらず当該労働者を使用従属させる根拠が全くなくなってしまう上に、ユーザーから供給元事業者に支払われる金銭は業務委託ないし労働者派遣の対価とはいえなくなり、むしろ当該労働者の労務を利用した対価としかいえなくなるので、就労関係の実態から黙示の労働契約意思が推認しやすくなる⁽¹⁸⁾といえる。

本件判決も、上記下級審判決のような厳しい判断基準を示さず、比較的緩やかな判断基準を示し、黙示の労働契約の成立を認める。本件判決は、特に「派遣元からの派遣を受けない形で雇い入れを拒否することの権限を事実上保持することにより、生産効率の高い有能な労働者の派遣を受けることができるように配置換えをする権限」からYによる「雇用に関与」を認め、「ランク制度」の導入により「Yが派遣労働者の給与等の名目で派遣元から受領する金員の額を実質的に決定する立場にあった」と認定している。これらの点は、松下PDP事件最高裁判決が採用への関与、賃金決定への関与、就労態様決定への関与を重視した判断を行ったことを意識したものといえる。

多くの同種事案下級審判決では、形式上「労働者派遣」「請負」

ということにされているため、供給元事業者が独立した事業者である場合、賃金は供給元事業者が具体的決定を行い、支給していることがほとんどであり、判決の大半は、そうである以上「賃金決定への関与」が認められないとする。この点で、「ランク制度」があった本件は、「賃金決定への関与」の事実が認められやすく、黙示の労働契約が認められやすかったといえる。

先にも述べたとおり、契約関係が無効とされる場合、ユーザーから供給元事業者に支払われる金銭は労働者派遣の対価とはいえずなくなり、むしろ当該労働者の労務を利用した対価としかいえずなくなるので、それだけで十分に労務対価性についての黙示の合意は認めうるというべきで、「賃金決定への関与」はそれほど重視されるべきでないと考ええる。

なお、判決は明示しないが、黙示の労働契約の成立時期は、サポート社員を経験していない者については黙示の労働契約の成立を認めていないことからして、最初の派遣労働者としての就労からサポート社員に切り替えられた時点と判断しているものと考えられる。

(2) 契約の内容

形式上の契約関係が無効になったとして、実質から認められる契約の空白部分を補充する規範とは何なのかという問題は残る。補充規範たりうるものの可能性としては、(イ)ユーザーの就業規則、(ロ)形式上の使用者との間の契約内容、(ハ)最賃法、労基法等の最低基準が考えられる。(イ)とすべきか(ロ)とすべきかは客観的事実関係から推認される合理的意思解釈によることとなるが、少なくとも、違法就労状態を構築した受入事業者は労働者側が認識した条件以上の労働条件を引き受けるべき責任を有するといえること、厳格な認識の一致はなかったとしても、労働者側が認識した条件の範囲で認識が重なっているといえることから、(ロ)以上の労働条件が補充規範となる⁽¹⁹⁾といえるべきである。

本件では、労働契約の内容については、サポート社員制度、ランク制度及びパフォーマンス評価制度は、派遣労働者の定着を旨指したものであり、ユーザーに長期雇用の意図があったとして、期間の定めのないものと認定する。また、サポート社員のところの賃金が派遣労働者として働く時期と同等とされていたことから、賃金額は原告らに支払われていた賃金の平均賃金額とする⁽²⁰⁾ことの黙示の合意も認められるとした。賃金について、

(ロ)の範囲で合意があったとの合理的意思表示解釈を行ったものといえる。

雇用期間については、サポート社員としての契約期間である三か月と一日の有期契約、あるいは派遣労働契約内容となつていた一か月の有期契約とすることも考え得る。しかし、そもそも形式上の契約関係全体が無効となつていことからすれば、雇用期間については有期とすることに特段の認識の一致があつたといえなければ無期とすべきであり、この判断は支持できる。

なお、黙示の労働契約の成立時期を最初の派遣労働者としての就労からサポート社員に切り替えられた時点と解するならば、仮に雇用期間につき当初は三か月と一日の有期雇用であつたと考えたとしても、サポート期間が終了しても引き続きYが就労を受け入れていた段階で、黙示の更新(民法六二九条一項)により無期雇用に転換されたと解される。⁽²⁰⁾

(3) 特定行為について

本件判決は、事実認定において、山口労働局長が、Sランクにかかる労働者派遣契約について、YがSランクを認定し派遣元事業者とその連絡を行った上で、Sランクとなつた者の数だ

け新たなSランク派遣労働者を発注し、受け入れていることが、派遣労働者の特定行為であり、労働者派遣法二六条七項に違反すると指摘し、是正指導を行ったことを述べる。

この点、松下PDP最高裁判決は、派遣先と労働者の間にあらかじめ契約関係がないことを前提に判断を行つており、逆にいえば、就労開始前に派遣先が事前面接を行つている場合などで、その事前面接から採用決定に至るまでの具体的事実経緯に照らし、労働者と派遣先との間に明らかに労働契約の意思の合致があつたといえる事実関係が認定されるならば、それ以上を論ずるまでもなく派遣先とのあいだの労働契約の成立が認められるといえる。⁽²¹⁾ また、松下PDP事件最高裁判決における黙示の労働契約成否についての検討内容からも、最高裁が少なくとも派遣先による労働者特定行為・採用への関与を重視していることは明らかである。

松下PDP事件最高裁判決後の下級審判決には、特定行為・採用への関与の事実につき言及するものは多い。しかし、事前面接と評価しうる事実関係につき、単に業務内容の確認のための面談ないし説明会にすぎないと評価するなど、特定行為・採用への関与の事実に基づく黙示の労働契約の成立を認めない。⁽²²⁾

本件判決は、上記のとおりSランク評価の者についての特定

行為につき労働局長の是正指導があったことを認定しながら、特定行為があったことの効果については深い検討は行わない。それは、事実認定を見る限り、原告らの中にSランク評価の者がいないためであると考えられる。

本件判決は、黙示の労働契約成否についての判示部分において、「派遣元からの派遣を受けない形で雇い入れを拒否することの権限を事実上保持することにより、生産効率の高い有能な労働者の派遣を受けることができるように配置換えをする権限も有しており、これらは労働者の雇用に関与している事情といえ」と述べている。これは、Sランク評価の者に限らず、ランク制度を利用し、高ランクの者を派遣するよう派遣元に「要請すること自体が「特定行為」に近い行為であり、それが労働契約成立のための黙示の意思の合致を推認させる評価根拠事実となることを認めるものといえる。

6 不法行為責任について

本件においては、Yの不法行為責任については期待権侵害を請求原因としていたので、労働契約上の地位が認められた者につきYの不法行為責任が認められないのは致し方ない。もともと、敗訴した二名については、判決が労働者の長期定着を指

してサポート社員制度等の制度を構築したことを認定している以上、当該労働者がサポート社員制度等につき説明を受けていたり、他の労働者から制度について聞いていたりした場合には、黙示の労働契約成立を認めないとしても、期待権侵害による不法行為責任を認めてもよいのではないかと考える。

7 判決主文について

本件判決は、「正社員」の地位を確認する主文となっている。しかし、「正社員」とは社会学的概念であり法的概念ではないので、主文に挙げたとしても、それが何を意味するのかが不明確である。主文としては「労働契約上の地位を有することを認める」で十分であった。

四 まとめ

これまでの下級審判決が、松下PDP事件最高裁判決の述べる「特段の事情」についてまともに検討しないものが多くを占める中、本件判決はこの点を詳細に検討し、形式上の契約関係の無効と派遣先と労働者との間の黙示の労働契約を認めた画期的判断となっている。その判示内容は、労働者派遣法を脱法す

るための制度構築の悪質性を正面から認めたものとして支持できる。

ただし本判決は「特段の事情」の検討において判断基準を示さない。今後は、同種事案において「特段の事情」はいかなる場合に認めうるのかという点につき、より詳細な検討が課題であるといえる。

注

- (1) 和田肇・脇田滋・矢野昌浩編『労働者派遣と法』（日本評論社、二〇一三年）一八八頁以下〔労働者派遣裁判例の分析－松下PDP事件最高裁判決後の下級審裁判例（塩見卓也）参照〕。
- (2) 萬井隆令「派遣切り事件裁判の最近の傾向・特徴と問題点－偽装請負・違法派遣のユーザーと労働者との労働契約関係について」労働一七六四号（二〇一二年）三九頁。
- (3) 塩見卓也「NTT（多重請負）事件－松下PDP事件最高裁判決をふまえた分析」労働一七二二号（二〇一〇年）二七頁以下。
- (4) NTT（多重請負）事件・大阪高判平二三・二・一七労働一七五九＝一七六〇号一〇八頁。
- (5) 塩見・前掲注(1)一八八頁以下参照。
- (6) 職安法と労働者派遣法の適用関係について、萬井隆令「偽装請負における業者従業員と発注元との労働契約関係の成立について」労働一六九四号（二〇〇九年）一七頁は、「派遣法単独適用説」、「折衷説」、「職安法・派遣法重畳適用説」の三説に分類し、本庄淳志「派遣先での直用化を巡る諸問題－派遣労働者の保護をいかにして図るべきか－」季刊労働法二二一号（二〇一〇年）二六頁は、「分離説」と「職安法重畳適用説」の二説に分類する。
- (7) 萬井・前掲注(6)一七頁に基づく整理である。
- (8) 松下PDP事件上告審下井隆史意見書、濱口桂一郎「いわゆる偽装請負と黙示の雇用契約－松下プラズマディスプレイ事件大阪高判平成二〇・四・二五」NBL八八五号（二〇〇八年）一三頁等。
- (9) 野田進「松下PDP事件・大阪高裁判決が展開する三つの『雇用契約』」労働一六八二号（二〇〇八年）二〇頁。
- (10) 厚労省・労働者派遣事業関係業務取扱要領一頁。
- (11) 和田肇「受入会社と社外労働者との間の労働契約の成否」名古屋大法学政論集二二八号（二〇〇八年）三〇三頁、川口美貴「松下PDP事件・大阪高裁判決の意義」労働一六八二号（二〇〇八年）二二頁、萬井隆令「偽装請負における業者従業員と発注元との労働契約関係の成立について」労働一六九四号（二〇〇九年）一七頁等。
- (12) 萬井隆令「派遣切り事件裁判の最近の傾向・特徴と問題点－偽装請負・違法派遣のユーザーと労働者との労働契約関係について」労働一七六四号（二〇一二年）三八頁は、松下PDP最高裁判決は労働者派遣法単独適用説に立ったものと評価し、塩見・前掲注(3)二九頁以下は折衷説に立ったものと評価する。

- (13) 萬井隆令「松下PDP事件・最高裁判決の批判的検討」労働一七二四号（二〇一〇年）六頁。
- (14) 塩見・前掲注(1)一九五頁。
- (15) 塩見・前掲注(3)三〇頁、河村孝「松下PDP最高裁判決後の状況」労働一七五九・一七六〇号（二〇一二年）六六頁。
- (16) この点は、萬井・前掲注(3)二三頁、和田・前掲注(1)三二三頁でも述べられるとおり、禁反言の法理が適用されると考えれば済む問題である。
- (17) 塩見・注(1)一九七頁。
- (18) 和田・注(1)三〇三頁。
- (19) 塩見卓也「職安法四四条・労基法六条違反の私法的効力について」N T T（多重請負）事件・大阪高判平二三・二一七」労働一七五九・一七六〇号（二〇一二年）七五頁。
- (20) 日本ユニ・デバイス事件第一審判決（さいたま地判平成二四年四月二六日労働一七八五五五頁）は、黙示の更新につき、民法六一九条一項が黙示の更新後の賃貸借契約は期間の定めのない契約になると解されていること及び民法六二九条一項が更新後の契約につき民法六二七条による解約申入れができることとの整合性、当事者の合理的意思解釈を理由に、期間の定めを含まない条件にて更新されるとする説を否定し、期間の定めのない契約として更新されるとする民法上の通説を採用した。前説につき菅野和夫『労働法・第十版』（弘文堂、二〇二二年）二二八頁、下井隆史『労働基準法・第四版』（有斐閣、二〇〇七年）一〇一頁、東京大学労働法研究会編『労働基準法（上）』（有斐閣、二〇〇三年）二七三頁（大内伸哉）、後説につき我妻栄『債権各論中巻二』（岩波書店、一九六二年）五八九頁、『注釈民法』一六卷（有斐閣、一九六七年）九三頁（三宅正男、西谷敏『労働法』（日本評論社、二〇〇八年）四三五頁、片岡昇（村中孝史補訂）『労働法（二）・第五版』（有斐閣、二〇〇九年）一五一頁、荒木尚志『労働法』（有斐閣、二〇〇九年）四一七頁、奥野寿『民法六二九条による黙示の更新後の期間－タイカン事件』ジュリスト一三〇〇号（二〇〇五年）一五七頁等。なお、日本ユニ・デバイス事件第一審判決以前において前説に立つ下級審判決は、タイカン事件（東京地判平成一五年二月一九日労働八七三三号七三頁）のみであり、多くの下級審判決は後説に立つ。
- (21) 事前面接が存在する場合に派遣労働者と受入事業者との間に労働契約が成立するとの見解として、大橋範雄「派遣先による事前面接・特定行為と派遣先の使用者性」労働一六六五号（二〇〇八年）六五頁、萬井隆令「業務請負、派遣のユーザーによる事前面接の法的意義——選抜試験「関与」「特定」とその関連」労働一七二二号（二〇一〇年）七頁、濱口桂一郎「請負・労働者供給・労働者派遣の再検討」日本労働法学会誌一一四号八八頁、濱口桂一郎「いわゆる偽装請負と黙示の雇用契約」松下プラズマディスプレイ事件大阪高判平成二〇・四・二五」NBL八八五号（二〇〇八年）一三頁等。
- (22) 「採用への関与」についての詳細な分析として萬井・前掲注(2)三九頁、

