

【テーマ】偽装請負により受け入れられた労働者との黙示の労働契約の成否

＜事件の概要＞ Xは、Y社と業務委託契約を締結していたA社に雇用され、Y社工場
で、Y社従業員から直接指揮命令を受けて就業していた。その後、Y社は労働局から
是正指導を受けて、A社がこの業務から撤退したため、XはY社に直接雇用を求め
た。Y社は期間の定めがある雇用契約を提示し、Xは異議をとどめた上で雇用契約を
締結したが、Y社は雇用期間満了に伴いXを雇止めした。このため、Xは、直接雇用
の雇用契約を締結する以前からY社との間に黙示の労働契約が成立し、更新されてい
たとして、雇用契約上の権利確認等を求めて提訴した。

＜裁判所の判断＞ 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、
特段の事情がない限り、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。A社によるXの採用やXの給与等の額
をY社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ないことから、XとY
社との間において雇用契約関係が黙示的に成立していたと評価することはできない
(松下プラズマディスプレイ(パスコ)事件・最判平成21.12.18)。

【解説】

- 業務請負の形式を取りながら、実態は労働者派遣であるものは、いわゆる偽装請負として労働者派遣法に違反しますが、上記事件判決は、このような場合において、特段の事情のない限り派遣労働者と派遣元との労働契約が無効になることはないとして、派遣労働者と派遣先との間の黙示の労働契約の成立を否定しました。
- 上記事件判決後、派遣労働者の保護を図るため、平成24年の労働者派遣法の改正により、派遣先による派遣労働者への労働契約申込みのみなし制度が新設されました(平成27年10月1日施行)。派遣先が、同法等の適用を免れることを目的とした偽装請負、禁止業務への派遣受入れ、無許可業者からの派遣受入れ、制限期間を超えた派遣受入れといった同法違反の行為を行った場合には、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなされ、この申込みは違法派遣が終了してから1年間は撤回できないというものです(ただし、派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときを除く。同法第40条の6)。したがって、派遣労働者がこの申込みを承諾すると、派遣労働者と派遣先との間で直接雇用の労働契約が成立することになります。
- なお、労働契約申込みのみなし制度が適用されない場合には、上記事件判決の枠組みで判断されることとなりますが、「特段の事情」としては、派遣元が形式的・名目的な存在にすぎず、派遣先が派遣労働者の採用や給与等の労働条件を事実上決定し、配置、懲戒等を行っている場合などが考えられ、このような場合には黙示の労働契約の成立が認められる可能性があります。

【ポイント】

- 判例では、労働者派遣法に違反する労働者派遣が行われた場合であっても、特段の事情がない限り、派遣労働者と派遣元の労働契約は無効とはならず、派遣労働者と派遣先の間で黙示の労働契約が成立するものではないと解されている。
- 平成24年の労働者派遣法の改正により、派遣先が、脱法目的による偽装請負など、一定の労働者派遣法違反の派遣を受け入れた場合には、善意無過失でない限り、派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす制度が新設され、平成27年10月1日から施行されている。派遣労働者がこの申込みを承諾すると、派遣労働者と派遣先との間で直接雇用の労働契約が成立することになる。