

2009年12月27日

弁護士 出澤 秀二

テーマ：偽装請負の場合の注文主と請負人の労働者との間の法律関係

今般、最高裁は、偽装請負*において、注文主と請負人の労働者との間に雇用契約が成立したとする大阪高裁（H20.4.24 判決）の判断を否定し、偽装請負が労働者派遣に該当することを認めました（H21.12.18 判決 最高裁 HP）。

偽装請負を雇用契約とする大阪高裁の判断は、産業界にとって大きなリスクとして懸念されていましたが、最高裁によって、一般的に偽装請負においては、注文主、請負人およびその労働者の3者間の関係は、労働者派遣法という労働者派遣に該当し、また、職業安定法で原則禁止されている労働者供給に該当しないということが明確にされました。

*請負契約という法形式が採られていても、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場合をいう。

(事実関係)

H14.4.1：注文主（M）と請負人（C）の間で業務委託基本契約締結（請負形式：Mは生産1台あたりの業務委託料をCに支払う、Cは、設備・事務所等をMから賃借）

H16.1.20：Cと当該労働者（X）の間で雇用契約（2か月更新、賃金時給一定額、就業場所はM茨木工場）、Xは同日からM茨木工場（デバイス部門）にて業務従事、H17.7.20までCから給与等を支給された。

この間：Xは、M等の従業員と混在して働き、Mの従業員から作業、休憩時間等の直接指示を受けていた。

H17.4.27：Xは、Mに対し労働者派遣法違反を直接申し入れるも回答なく、5.11に労組に加入。その後労組は、Xの直接雇用申込みを求める団交をMに申し入れた。

H17.5.26：Xが大阪労働局に労働者派遣法違反を申告、労働局は6.1に調査、7.4に派遣契約に切り替えるようにMに是正指導。

H17.7.20：Cは、デバイス部門から撤退し、Xに同工場別部門に移るよう打診するが、Xは同部門の作業を続けたいと考え、同日限りでCを退職。

H17.8.19：6.7から労組を交えたXM間の協議が進行していた。XはMの提示に従い「雇用期間を8.2～H18.1.31（ただし、3.31を限度とする更新はありえる。）、業務内容リペア作業」とする雇用契約を受け入れた。ただし、期間、業務内容に対する異議を代理人弁護士から事前通知。雇用期間限定の理由は、Mが遅くとも3.31までには、適法が請負に切り替えることができると認識していたからであり、労組も認識を承知していた。

H17.12.28：MはXに対し「H18.1.31をもって雇用契約を終了する」旨通知し、翌日以降の就業を拒否した。

そこで、Xは、Mとの間に雇用契約があることの確認と、Mに対し、労働局への申告に対する報復等があったことを理由とする不法行為に基づく損害賠償を求めた。

(判 断)

大阪高裁：MC間の業務委託契約とCX間の雇用契約は、「脱法的な労働者供給契約として職業安定法44条等に違反し、公の秩序に反するものとしてその締結当初から無効である」とし、XM間の「実体関係を法的に根拠付け得るのは両者間の黙示の雇用契約のほかにはない」と判断。

これに対し、最高裁は：偽装請負の場合において、「注文者と労働者の間に雇用契約が締結されていないのであれば、3者間の関係は、労働者派遣法にいう労働者派遣に該当すると解すべきであり、職業安定法にいう労働者供給に該当する余地はない」と判断。

そして「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となることはない」とし、本件においては、MはXの採用に関与しておらず、Cからの給与を事実上決定していたという事情も認められず、かえって、Cは、Xに他部門に移ることを打診するなど、配置等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等の事情から、MX間に黙示の雇用契約が成立していたと評価することはできないとした。

雇止めは、期間の定めのない契約と実質的に異なる場合および期間満了後も雇用関係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、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が、H17.8.19に締結した雇用契約は、一度も更新されておらず、更新を拒絶する旨の意図は、Xおよび労組に客観的に明らかにされていたので、本件雇止めは有効である。

なお、本件は、Xが労働局に申告して偽装請負であることが発覚したものであるが、最高裁は、この点、Mが報復等の動機により、Xに対し、経営上の必要性に疑問のあるリペア業務に従事させ、また、雇止めを行ったと認定して損害賠償義務（慰謝料）を認めた大阪高裁の判断（90万円）を是認している。

(解 説)

本件は一般的な偽装請負のケースでしたが、大阪高裁は、偽装請負が違法な労働者派遣であることから、職安法の禁じる労働者供給契約として、MCの業務委託契約とCXの雇用契約を公序良俗違反により無効としました。これに対し、最高裁は、違法な労働者派遣も労働者派遣法にいう労働者派遣であり当然に職安法の労働者供給になるものではないことを前提とし、MX間に雇用契約の成立をうかがわせる事情があるかどうかを判断しています。

高裁が、偽装請負の場合、一律に請負契約も（請負人・労働者間の）雇用契約も無効としたのは、法解釈として非常に乱暴です。すべての当事者が意識しないうちに、それぞれの契約が無効になっており（最初から効力が生じていないことになる）、注文主との雇用が成立していたというのは、およそ実体からかけ離れています。また、無効になることによって生じ得る複雑な法律関係は、これを收拾するだけでもすべての当事者に加重な負担となりかねません。

最高裁の判断は、実体に則し法的安定性も考慮した常識に添ったものといえます。

なお、最高裁が、雇止めの有効性の判断に報復等の動機を考慮していないことにも留意しておきたいと思います（ただし、損害賠償として考慮）。

ところで、労働者の権利の行使（労働局への申告）に対する報復は、あってはならないことです。

以上