

パナソニックプラズマディスプレイ（パスコ）事件最高裁判決（平成 21 年 12 月 18 日判決）

1 事案

上告人 Y 社工場の PDP（プラズマディスプレイパネル）の製造工程において、Y 社と業務請負契約を締結し、工程の一部を請け負っていた訴外 A 社に雇用され、作業に従事していた被上告人 X が、Y 社との雇用関係確認、一定の業務に従事する義務のないことの確認、違法に雇用を打ち切られたことなどに対する慰謝料等を請求した事案の上告審。

- ① X は、H16 年 1 月に A 社に雇用され、2 か月の期間契約を更新する形で、Y 社本社工場で PDP 製造の封着工程に従事。（形式は A による業務請負）
- ② X は、その就労形態が違法な業務請負であるとして、平成 17 年 4 月頃から、直接あるいは所属組合を通じて、Y 社に自己の直接雇用を要求。大阪労働局に、本件工場での就労形態が職安法、労働者派遣法違反であるとの申告をし、同局から Y 社に対し、労働者派遣契約へ切り替えるよう是正指導が行われた。
- ③ Y 社は、A 社との業務請負契約を解消し、訴外 B 社の派遣労働者を受け入れて PDP 製造工程を稼働。それと前後して、X にも B 社への転籍、他部門への配置が打診されたが、X は派遣労働者となることを拒否し、Y 社に直接雇用するよう申し入れた。
- ④ Y 社との団体交渉を通じ、平成 17 年 8 月 19 日に、X はその雇用期間と業務内容（従来担当していた封着作業ではなくリペア作業従事を内容とする）に異議をとどめつつも、契約期間を平成 18 年 1 月 31 日とする雇用契約書（本件雇用契約③）に署名捺印。Y 社は、同日をもって雇用契約が終了したとして、X の就労を拒否。

X は、本件雇用契約③の契約書は従前の労働条件の一部に異議をとどめて承諾したにすぎないのであり、それまでの就労における実質的な指揮命令を Y 社が行っていたことから、Y 社との間で黙示の雇用契約（本件雇用契約①）があるか、労働者派遣法 40 条の 4 により、派遣受入れ可能期間を超えて派遣労働者を使用する場合に派遣先に雇用契約締結の申込義務が存するところ、製造派業派遣の禁止から 1 年後の平成 17 年 3 月 1 日の時点で Y 社にこの申込義務が発生し、その後 X の労働提供を受け続けたことがこの申込みに当たるから、Y 社との間に期間の定めのない雇用契約が成立している（本件雇用契約②）ことを前提に、雇用終了の通告は解雇であり解雇権濫用となるから無効であると主張し、雇用関係存続確認等を請求した。

また、本件リペア作業への従事命令は X への嫌がらせ、労働局への申告を理由とする報復ないし不当労働行為に当たるとして、リペア作業に従事する義務のないことの確認と、Y 社の一連の行為が不法行為に当たるとして、慰謝料を請求した。

2 二審判決（ポイント）

本件雇用契約①につき、労働者派遣と職安法の禁じる労働者供給の関係について述べて、「（労働者派遣）法に適合する就業形態は、職業安定法 4 条 6 項の定義する労働者供給に該当せず、同法 44 条に抵触しないものと解される」ところ、Y 社、A 社間の業務請負契約は労働者供給契約というべきであり、仮に労働者派遣であったとしても、X が就労を開始した平成 16 年 1 月 20 日時点では製造業派遣は禁止（製造業派遣は平成 16 年 3 月 1 日より解禁）されており、労働者派遣法に適合したものといえないのであって、「いずれにしろ、**脱法的な労働者供給契約として、職業安定法 44 条及び中間搾取を禁じた労働基準法 6 条に違反し、強度の違法性を有し、公の秩序に反するものとして民法 90 条により無効**というべきである」とした。さらに改正労働法派遣法施行による製造業派遣解禁後も、同法に違反した就業状態が継続していたから、契約当初からの違法・無効を引き継ぎ公の秩序に反して無効となるべきとし、したがって、「**一審被告・A 社間、一審原告・A 社間の各契約は契約当初から無効である**」とした。

その上で、Y 社の X に対する直接の指揮命令による事実上の使用従属関係、A 社に支払う義務委託料による実質的な賃金決定の下での労務提供からみて、「**無効である前記各契約にもかかわらず継続した一審原告・一審被告間の上記実体関係を法的に基礎付け得るのは、両者の使用従属関係、賃金支払関係、労務提供関係等の関係から客観的に推認される一審原告・一審被告間の労働契約のほかなく、両者には黙示の労働契約の成立が認められる**というべきである」とし、その労働契約の内容は、X・A 社間の労働条件と同等と認めるのが正当であって、期間 2 か月で更新あり、封着工事への従事等の内容であったとした。

本件雇用契約②については、労働者派遣法 40 条の 4 の「趣旨及び信義則により、直接雇用契約の締結義務が生じると解しうるとしても、契約関係の定め方を含む労働条件は当事者間の交渉、合意によって決せられるべき事柄であって、派遣先において同条に基づき当然に期間の定めのない契約の締結義務が生じるとまでは解されない」として、本件雇用契約②の成立を否定。

本件雇用契約③についても、その締結により、本件雇用契約①の賃金等の一部内容が変更されたものの、契約期間と担当業務について X は異議を示していたから、この点についての変更合意は成立しておらず、X・Y 社間の労働契約の内容は、本件雇用契約③の締結後も上記の黙示の労働契約の内容となるとした。

リペア作業従事命令は配転命令に当たり、その必要性が乏しいにもかかわらず、X に対する「報復等の不当な動機・目的によりこれを命じたものと推認するのが相当であり、従事義務はない。

X の雇用契約は 2 か月ごとに更新されていたのであるから、Y 社による平成 18 年 1 月 31 日の雇用契約終了の通知は解雇に当たり、その解雇には理由がないから解雇権濫用として無効であるし、仮に雇止めの意思表示としても、更新拒絶権の濫用として許されない。

これにより、雇用関係存在確認、リペア作業に従事する義務のないことの確認、賃金請求を認容するとともに、解雇ないし雇止めも不法行為に当たるとして、リペア作業従事命令に対する慰謝料と合わせて90万円の請求を認容。

3 最高裁判決（ポイント）

原審が慰謝料請求を認容した判断は、「結論において是認することができる」が、雇用契約の成立と解雇ないし雇止めに関する判断は是認できないとして、一部を破棄し自判した。

「請負人による労働者に対する指揮命令がなく、注文者と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場合には、たとい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号にいう労働者派遣に該当すると解すべきであり、「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」とした。

上記は派遣は・・・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が、「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の間に雇用関係が無効になることはない」のであり、XとA社間の「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」、両者の雇用契約は有効に存続していたとした。

X・Y社間の法律関係については、Y社はA社による労働者の採用に関与しておらず、A社の支給賃金額を事実上決定していたといえる事情もないこと、A社が配置を含む具体的就業様態を一定程度決定していたこと等の事情が認められ、これらを総合すると、本件雇用契約③の成立に至るまで、X・Y社間に「雇用契約関係が黙示的に成立していたものと評価することはできない」とした。

「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る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、当該雇用契約の雇止めは、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」（有期契約の雇止めに関する東芝柳町工場事件（最高裁昭和49.7.22判決）、日立メディコ事件（最高裁昭和61.12.4））

しかしながら・・・Xの本件雇用契約③は一度も更新されていないうえ、Y社の更新拒絶の意図はその締結前から明かであったから、雇用継続への期待に合理性は認められないとして、期間満了により雇用契約が終了したとした。

しかし、リペア作業従事命令に加え、本件雇止めに至る Y 社の行為も、「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」、原審の判断は正当であるとして、雇用契約存続確認請求等の部分を破棄しつつ、慰謝料請求を認容した原審を維持した。

4 労働法の考え

労働契約

労働契約は、当事者の一方（労働者）が相手方の事業に使用されて労働し、相手方がこれに対して賃金を支払うことを合意する契約。

（労働契約法 6 条、労働基準法 9 条）

労働者供給の概念

●労働者供給事業の禁止（職安法 44 条、罰則は 64 条 9 号）

←労働者を継続的に支配下において他人に使用させる点で、労働の強制、中間搾取、使用者責任の不明確化などの弊害を伴いがちである。

●業務処理請負契約の形式をとっても、次の 4 要件をみたさなければ労働者供給事業を行う者として取り扱う（職安法施行規則 4 条）

①作業の完成について事業主として財政上（諸経費上）・法律上（民法 632~642 条等）の全ての責任を負うこと、

②作業に従事する労働者を指揮監督すること、

③作業に従事する労働者に対し使用者として法律（労基法・労安衛法・労働保険法・労組法など）に規定されたすべての義務を負うものであること、

④自ら提供する機械、設備、器材（簡易な工具を除く）もしくはその作業に必要な材料・資材を使用し、または企画もしくは専門的な技術・経験を必要とする作業を行うものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

●労働者派遣（労働者派遣法 2 条）：

「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」と定義される「労働者派遣」（労派遣 2 条）が「労働者供給」の適用範囲から除外された。（職安 4 条 6 項）

⇒

「労働者派遣」に該当しない形態で自己の支配下にある労働者を他人に供給すること（自己の支配下にある者を他人の指揮命令下にその他人のための労働に従事させること）を業として行うことが、「労働者供給事業」として禁止され続けた。

派遣先事業主の直接雇用義務

- ① 派遣可能期間に制限のない業務については、派遣先が3年を超える期間継続して同一業務に同一の派遣労働者を受け入れている場合で、当該同一業務に労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならない。(労派遣 40 条の 5)
- ② 派遣可能期間の制限がある業務については、派遣元は派遣先に対して同期間の満了までに同期間をこえて労働者派遣を継続しない旨の通知をしなければならない(労派遣 35 条の 2 第 2 項)、派遣先は、この通知を受けた場合において、当該通知を受けた労働者を同期間満了日後も継続して使用しようとするときは、当該満了日までに、当該派遣先に雇用されることを希望する当該派遣労働者に対して、雇用契約の申込みをしなければならない。(労派遣 40 条の 4)
- ③ ②に加えて、派遣可能期間の制限がある業務については、派遣先は、同一業務につき継続して 1 年間労働者派遣を受け入れ、引き続き当該業務に従事させるために労働者を雇い入れようとする場合には、当該派遣労働者を雇い入れるように努めなければならない。(労派遣 40 条の 3)

①②の雇用契約の申込み義務に違反して申込みをしない場合には、厚生労働大臣は指導・助言(労派遣 48 条)、雇用契約申し込みの勧告(49 条の 2 第 1 項)、企業名の公表(49 条の 2 第 3 項)などの措置をとることができるが、私法上、契約の申込みが擬制され、労働契約関係が創設されるわけではない。(本事件 1 審判決、2 審判決)

期間雇用の満了による雇止めに関する判例法理

東芝柳町工場事件(最高裁昭和 49.7.22 判決):

「2か月の期間が満了しても真面目に働いていれば解雇されることはない。安心して長く働いて欲しい」などと言われて採用された「基幹臨時工」が、簡易な更新手続で5回~23回にわたって契約の更新をされたのち雇止めされたケースについて、本件雇止めの意思表示は実質上解雇の意思表示にあたるので解雇に関する法理を類推すべきである、との高裁判断を是認し、余剰人員の発生等従来の取扱い(反復更新)を変更してもやむをえないと認められる特段の事情がなければ雇止めはできない。

～

反復更新された常用的臨時工の労働契約関係は実質的に期間の定めのない契約と変わらないので、更新拒絶の意思表示は「解雇」と実質的に同じであり、解雇に関する法規制が類推適用される。

日立メディコ事件(最高裁昭和 61.12.4 判決):

2か月の有期雇用を5回更新された臨時工につき、更新のつど本人の意思を確認する手続がとられていたなどから、期間の定めのない労働契約と異なる関係にあるとはいえないものの、「その雇用はある程度の継続が期待され」たものであるから、雇止めに際しては「解雇に関する法律が類推され、解雇であれば解雇権の濫用・・・に該当して解雇無効とされるような事実関係の基

に・・・[雇止めをした] とするならば、期間満了後・・・は従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係となる」と判断。

～

有期契約が期間の定めのない労働契約と実質的に同視できない場合でも、雇用継続に対する労働者の期待利益に合理性がある場合は、解雇権濫用法理を類推し、雇止めに合理的理由を求めるもの。

5 条文

職業安定法 第4条（定義）

⑥この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第一号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。

職業安定法 第44条（労働者供給事業の禁止）

何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

労働基準法 第6条（中間搾取の排除）

何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。

労働者派遣法 第2条（用語の意義）

この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 労働者派遣 自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。

労働基準法 第9条〔労働者〕（定義）

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

労働契約法 第6条（労働契約の成立）

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。