

[16] 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

Point

- (1) 労働者派遣法に違反する派遣が行われた場合であっても、特段の事情がない限り、派遣元と派遣労働者の労働契約は無効とはならず、派遣先と派遣労働者との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（松下プラズマディスプレイ（パスコ）事件—最二小判平 21・12・18）。
- (2) 平成 24 年 3 月に成立した改正労働者派遣法では、偽装請負等の違法派遣の役務提供を受けている者は、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つき無過失でない限り、その役務の提供を受け始めた時点で、派遣労働者に対して直接雇用の申込みをしたものとみなす旨の規定（改正労働者派遣法 40 条の 6 第 1 項）が新設されており、平成 27 年 10 月 1 日から施行されることとされている。この改正規定の施行後は、派遣労働者が直接雇用の申込みの承諾の意思表示をした場合には、派遣先と当該派遣労働者との間で直接雇用の労働契約が締結されたものと法的に取り扱われることになる。

**事件の概要**

1 当事者 ①労働組合：1 企業別 ②合同労組 3 その他 組合員数（ 46 人）

① 使用者：業種（ 社会福祉事業 ） 従業員数（ 183 人）

③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

X組合の組合員であるA及びBは、Z会社から業務請負を受けたY会社の従業員であり、Z会社の福祉施設の利用者送迎業務に従事していたが、当該業務が偽装請負に当たるとして、平成 25 年 9 月、〇〇労働局に申告した。

その結果、Y会社及びZ会社は、〇〇労働局から偽装請負の是正指導を受けた。それに伴い、X組合は組合員A及びBの直接雇用を求める団体交渉をZ会社に申し入れた。

12 月下旬の団体交渉において、Z会社は組合員A及びBの直接雇用について前向きな回答を行ったが、翌年 1 月にZ会社からX組合に対し、組合員の直接雇用は行わず、このまま業務委託を続けることに決定したとの連絡があり、1 月下旬に第 2 回団体交渉を行うことになった。

第 2 回団体交渉の冒頭で、Z会社からは偽装請負であったことについての謝罪があったものの、回答内容は業務委託を続けることの説明だけであったため、X組合はZ会社に対し、直接雇用できない理由の説明を求めた。

2月下旬の第3回団体交渉においても、Z会社は直接雇用ができない理由を回答することなく、第2回団体交渉終了後に公募を行い、2月中旬に業者選定をし、新請負会社が内定した旨説明した。

これを受け、X組合はZ会社に対し、第2回団体交渉の場での請負会社の選定に関するZ会社の説明や、団体交渉継続中にもかかわらず新請負会社を選定するZ会社の対応に強く抗議すると同時に、組合員の4月以降の送迎業務に係る運転手での雇用について、偽装請負を起こしたZ会社としての責任を取るよう要求したが、Z会社は曖昧な回答に始終したため、3月に、X組合はあっせんを申請した。

### 3 主な争点と労使の主張

争点 偽装請負により受け入れた組合員の雇い入れ

| 労働側主張  | 使用者側主張   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ Z会社は、偽装請負の違法状態で組合員を働かせた責任があり、組合員が引き続き福祉施設で同一業務に就労できるよう、雇用の確保を求める。</li> <li>・ 請負方式では、日常業務の実態にそぐわないため、直接雇用の方が利用者サービスの観点と経費の観点からも合理的である。</li> <li>・ 直接雇用ができないのであれば、新しい請負会社への雇用を約束してもらいたい。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働局の是正指導には、きちんと従っており、改善をすればそれで足りると考えている。また、Y会社から別会社に契約を切り替えれば、偽装請負の状態は解消され则认为。</li> <li>・ 直接雇用にした場合、組合員の教育指導と運行管理が、現在の福祉施設の態勢では十分にできないことから、利用者の安全を考えるとデメリットが大きい。</li> <li>・ 当然、組合員を他の会社に紹介するが、新しい請負会社の雇用を確約させることはできない。誰を雇うかは、新しい請負会社が決めることである。</li> </ul> |

### 4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんにおいて、X組合は、あっせん事項に加え、Z会社の団体交渉における不誠実な対応についての謝罪を求めた。

そこで、あっせん員から、X組合に対して、Z会社に雇い入れを求めるのは難しいのではないかと説明したところ、X組合からは、4月からZ会社と新請負会社との契約が開始する状況を踏まえ、金銭解決の方向で検討する旨の一定の譲歩があった。

一方、Z会社も、現在の状況を踏まえると、組合員の雇用確保を実現できる方法はないと回答したものの、新年度が始まる前に紛争を解決したいという強い姿勢を見せた。

そこで、あっせん員がZ会社のX組合に対する謝罪と解決金の支払いによる解決を提案したところ、Z会社から歩み寄りがあり、あっせん案を示して調整した結果、双方が受諾して、本件は終結した。

### 5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

(あっせん案の要旨)

- ① Z会社は、X組合との団体交渉において、不誠実な対応があったことを認め、組合に謝罪する。
- ② Z会社はX組合に対し、解決金として金額〇〇円を平成〇年〇月〇日までに支払う。
- ③ X組合及びZ会社は、本件紛争については、一切が円満に解決したことを確認する。
- ④ X組合及びZ会社は、本件あっせんに関する内容、経緯、解決方法などの一切について、X組合及びZ会社以外の第三者に開示もしくは提供又は漏洩しないものとする。
- ⑤ X組合及びZ会社間には、前各項に定めるほか、何ら債権債務が存在しないことを相互に確認する。

## 解 説

(1) 本事件は、労働者派遣法違反の偽装請負における派遣先企業と派遣労働者との間の黙示の労働契約の成否が焦点となった事案である。

業務請負の形式をとりながら、その実態が労働者派遣であるものは、いわゆる「偽装請負」といわれ、労働者派遣法に違反することになる。

労働者派遣と請負等の区分については、厚生労働省の「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示」(昭和61年労働省告示37号)において基準が示されている。請負契約の形式で業務を行っている場合において、①自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること、②請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること、の要件をいずれも満たすときは「請負」であるが、いずれかを満たさないときは「労働者派遣」であるとされ、労働者派遣法の適用対象となり、同法の規制や行政監督、罰則の対象となる(詳細は告示参照)。

(2) 違法な労働者派遣が行われた場合の法律関係において、派遣先と派遣労働者の間に黙示の労働契約の成立が認められるか否かという問題が生ずる。

- ① この事案の先例としては、松下プラズマディスプレイ(パスコ)事件がある。同事件の大阪高裁判決(平20・4・25労判960号5頁)(**参考判例①**)は、本件偽装請負は労働者供給事業であると認定し、派遣元(請負企業)と派遣先の労働者供給契約及び派遣元と派遣労働者の労働契約は職安法44条・労基法6条に違反し、強度の違法性が認められ公序良俗に反するものとして無効と判定し、さらに、労働契約は黙示の合意によっても成立することを根拠に、事実上の使用従属関係や賃金支払いなどの実態関係を踏まえると、派遣先と派遣労働者の間には客観的に推認される黙示の意思の合致があったとして、黙示の労働契約の成立を承認した。
- ② これに対して、最高裁判決(最二小判平21・12・18民集63巻10号2754頁、労判993号5頁)(**参考判例②**)は、本件偽装請負の法律関係は請負契約とは評価できないとしつつも、派遣先(注文者)と派遣労働者との間に雇用契約が締結されていない場合は労働者派遣に該当し、労働者供給に該当する余地はないと認定して、特段の事情のない限り、違法な労働者派遣であることだけで派遣元と派遣労働者との労働契約は無効となるものではないとし、労

働者の採用や給与額の決定への派遣先の関与がないなどの事情を踏まえると、派遣先と派遣労働者との間に黙示的に雇用契約関係が成立していたとはいえないと判示し、黙示の労働契約の成立を認めていない。ただ、この最高裁判決法理の枠組みにおいても、派遣元に経営体としての独立性が認められないなどの場合には、なお黙示の労働契約の成立が認められる余地は残されている。

- ③ この2つの判決の結論の差は、労働者供給と労働者派遣という2つの法的概念の関係、さらに、その根拠である職安法と労働者派遣法との関係を如何に捉えるかという制度の認識の相違によるものである。

大阪高裁判決は、労働者派遣は労働者派遣法によって特別に根拠づけられて職安法上の労働者供給概念から除かれたものであり、労働者派遣の外観を持っていても労働者派遣法に違反するものは労働者供給に該当することとなると解する見解（重畳説：職安法と労働者派遣法が重畳的に存在すると理解する）に立っている。

これに対して、最高裁判決は、労働者派遣法制定により労働者派遣が労働者供給の適用範囲から除外され、その結果、職安法では労働者派遣に該当しない形態のみが労働者供給として禁止されていると解し、違法な派遣も労働者派遣と捉えるべきと解する見解（区分説：職安法と労働者派遣法は適用範囲を異にする存在と理解する）に立つものといえる。

- ④ なお、黙示の労働契約の成立が争われた裁判例は、事業場内下請労働者と発注企業との間の事案（労働者派遣法制定前のもの）として、サガテレビ事件（福岡高判昭 58・6・7 判時 1084 号 126 頁）（参考判例③）、適法な労働者派遣における派遣労働者と派遣先との間の事案として、伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件（高松高判平 18・5・18 労判 921 号 33 頁）（参考判例④）などの裁判例がある。

### (3) 改正労働者派遣法による直接雇用の申込みのみなし規定の創設

平成 24 年 3 月に成立した改正労働者派遣法 40 条の 6（平成 27 年 10 月 1 日から施行）においては、偽装請負等の労働者派遣以外の契約での役務提供を受けている者（同条 1 項 4 号）は、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つき無過失でないかぎり、その役務の提供を受け始めた時点で、派遣先から派遣労働者に対してその時点における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなすとされている。

したがって、この改正法の施行後においては、偽装請負により派遣労働者を受け入れている派遣先は、派遣労働者に対して労働契約の申込みをしたものと法的に取扱われることになり、違法行為終了日から 1 年を経過する日までの間は直接雇用の申込みの撤回は許されず（同条 2 項）、その期間内に派遣労働者が承諾の意思表示をした場合には、派遣先と当該派遣労働者との間で直接雇用の労働契約が締結されたものと法的に取り扱われることになる。

本改正は、偽装請負のほか派遣禁止業務での派遣利用、無許可・無届派遣元からの受け入れ、派遣可能期間制限の違反もその対象とするものであり、その趣旨は、労働契約の直接雇用原則の観点から、違法な労働者派遣を利用している派遣先に対する民事法上の制裁として直用化を義務付けたものと解されている。

(4) 本事件は、偽装請負により発注企業が受入れた派遣労働者の雇い入れをめぐる事案である。

あっせん員から、X組合に対して、Z会社に雇い入れを求めるのは難しいのではないかと説明したところ、X組合からは、金銭解決の方向で検討する旨の一定の譲歩があった。また、Z会社には早期に解決したいという姿勢が見られた。

そこで、あっせん員が、Z会社のX組合に対する謝罪と解決金の支払いによる解決を提案したところ、Z会社から歩み寄りがあり、それらを盛り込んだあっせん案を示して調整した結果、双方が受諾して終結した事例である。

## (参照すべき法令)

### 労働契約法

(労働契約の成立)

**第六条** 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。

### 労働基準法

(中間搾取の排除)

**第六条** 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。

### 職業安定法

(定義)

**第四条** この法律において「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあつせんすることをいう。

(略)

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保護等に関する法律（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。

(労働者供給事業の禁止)

**第四十四条** 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。

### 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

(用語の意義)

**第二条** 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。

(略)

(契約の内容等)

**第二十六条** 労働者派遣契約（当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。

- 一 派遣労働者が従事する業務の内容
- 二 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所
- 三 労働者派遣の役務の提供を受ける者のために、就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項
- 四 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- 五 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
- 六 安全及び衛生に関する事項
- 七 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項
- 八 派遣労働者の新たな就業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第二十六条の規定により使用者が支払うべき手当をいう。第二十九条の二において同じ。）等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の労働者派遣契約の解除に当たつて講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項
- 九 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあっては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項
- 十 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

(略)

#### 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等の一部を改正する法律

**第二条** 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）の一部を次のように改正する。

(略)

**第四十条の六** 労働者派遣の役務の提供を受ける者（国（特定独立行政法人（独立行政法人通則法（平成十一年法律第三百三号）第二条第二項に規定する特定独立行政法人をいう。）を含む。次条において同じ。）及び地方公共団体（特定地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成十五年法律第一百八号）第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人をいう。）を含む。次条において同じ。）の機関を除く。以下この条において同じ。）が次の各号のいずれかに該当する行為を行つた場合には、その時点において、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、その時点における当該派遣労働者に係る労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす。ただし、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、その行つた行為が次の各号のいずれかの行為に該当することを知らず、かつ、知らなかつたことにつき過失がなかつたときは、この限りでない。

- 一 第四条第三項の規定に違反して派遣労働者を同条第一項各号のいずれかに該当する業務に従事させること。
- 二 第二十四条の二の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること。
- 三 第四十条の二第一項の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること。
- 四 この法律又は次節の規定により適用される法律の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、第二十六条第一項各号に掲げる事項を定めずに労働者派遣の役務の提供を受けること。

2 前項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者は、当該労働契約の申

込みに係る同項に規定する行為が終了した日から一年を経過する日までの間は、当該申込みを撤回することができない。

- 3 第一項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者が、当該申込みに対して前項に規定する期間内に承諾する旨又は承諾しない旨の意思表示を受けなかつたときは、当該申込みは、その効力を失う。
- 4 第一項の規定により申し込まれたものとみなされた労働契約に係る派遣労働者に係る労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から求めがあつた場合においては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、速やかに、同項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた時点における当該派遣労働者に係る労働条件の内容を通知しなければならない。

## 労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示

**第一条** この基準は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号。以下「法」という。)の施行に伴い、法の適正な運用を確保するためには労働者派遣事業(法第二条第三号に規定する労働者派遣事業をいう。以下同じ。)に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることに鑑み、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明らかにすることを目的とする。

**第二条** 請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であつても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

- 一 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。
  - イ 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。
    - (1) 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。
    - (2) 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。
  - ロ 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。
    - (1) 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理(これらの単なる把握を除く。)を自ら行うこと。
    - (2) 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理(これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。)を自ら行うこと。
  - ハ 次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。
    - (1) 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。
    - (2) 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。
- 二 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより請負契約により請け負つた業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。
  - イ 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。
  - ロ 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。
  - ハ 次のいずれかに該当するものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。
    - (1) 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材(業務上必要な簡易な工具を除く。)又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。
    - (2) 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

**第三条** 前条各号のいずれにも該当する事業主であつても、それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであつて、その事業の真の目的が法第二条第一号に規定する労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。

### (参考となる判例・命令)

・松下プラズマディスプレイ（パスコ）事件—大阪高判平 20・4・25 労判 960 号 5 頁

#### (参考判例①)

本件は、製造業務を請け負った会社から、労働者が労働者派遣法に違反する形態で委託した会社に派遣され、派遣先の製造業務を行っていた場合に、労働者と派遣先との間に黙示の労働契約が成立するかが争われた事案であり、以下のように判示した。

派遣先・派遣元間、派遣労働者・派遣元間の各契約は、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。

労働契約も他の私法上の契約と同様に当事者間の明示の合意によって締結されるばかりでなく、黙示の合意によっても成立し得るところ、労働契約の本質は使用者が労働者を指揮命令及び監督し、労働者が賃金の支払を受けて労務を提供することにあるから、黙示の合意により労働契約が成立したかどうかは、当該労務供給形態の具体的実態により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、こ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。

本件においては、派遣先が、派遣労働者を直接指揮、命令監督として本件工場において作業せしめ、その採用、失職、就業条件の決定、賃金支払等を実質的に行い、派遣労働者がこれに対応して上記工程での労務提供をしていたとすることができる。無効である前記各契約にもかかわらず継続した派遣労働者・派遣先間の上記実体関係を法的に根拠づけ得るのは、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派遣労働者・派遣先間の労働契約のほかなく、両者の間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。

・松下プラズマディスプレイ（パスコ）事件—最二小判平 21・12・18 民集 63 卷 10 号 2754 頁、  
労判 993 号 5 頁 (参考判例②)

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をかんがみれば、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、派遣労働者と派遣元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から、上記の間、両者間の雇用契約は有効に存在していた。

派遣先は派遣元による派遣労働者の採用に関していたとは認められないというのであり、派遣労働者が派遣元から支給を受けていた給与等の額を派遣先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、派遣元は、派遣労働者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、配置を含む派遣労働者の具体的な就業形態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、派遣先と派遣労働者との間において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。

・サガテレビ事件—福岡高判昭 58・6・7 判時 1084 号 126 頁（参考判例③）

本件は、テレビ放送会社（派遣先企業）から業務委託を受けた会社（派遣元企業）に形式上雇用され、テレビ放送会社の社屋内に派遣されテレビ放送会社からの指揮命令を受けながらニューストップの作成等の作業に従事していた労働者が、テレビ放送会社との間に黙示の労働契約の成立を争った事案であり、以下のように判示した。

労働契約といえども、もとより黙示の意思の合致においても成立するものであるから、事業場内下請労働者（派遣労働者）の如く、外形上親企業（派遣先企業）の正規の従業員と殆ど差異のない形で労務を提供し、したがって、派遣先企業との間に事実上の使用従属関係が存在し、しかも、派遣元企業がそもそも企業としての独自性を有しないとか、企業としての独立性を欠いていて派遣先企業の労務担当の代行機関と同一視しうるものである等その存在が形式的名目的なものに過ぎず、かつ、派遣先企業が派遣労働者の賃金額その他の労働条件を決定していると認めるべき事情のあるときには、派遣労働者と派遣先企業との間に黙示の労働契約が締結されたものと認めうべき余地があることはいうまでもない。

しかし、派遣元企業は、控訴人会社（派遣先企業）から資本的にも人的にも全く独立した企業であって、控訴人会社からも被控訴人（派遣労働者）らからも実質上の契約主体として契約締結の相手方とされ、現に被控訴人ら従業員の採用、賃金その他の労働条件を決定し、身分上の監督を行っていたものであり、したがって、派遣先企業である控訴人会社の労務担当代行機関と同一視しうるような形式的、名目的な存在に過ぎなかったというのは当たらない。また、他方、控訴人会社は、派遣元企業が派遣労働者を採用する際にこれに介入することは全くなく、かつ、業務請負の対価として派遣元企業に支払っていた本件業務委託料は、派遣労働者の人数、労働時間量にかかわらず、一定額と約定していたのであるから、控訴人会社が被控訴人ら派遣労働者の賃金額を実質上決定していたということは到底できない。したがって、控訴人会社と被控訴人ら派遣労働者との間に黙示の労働契約が締結されたものと認める根拠は見出し得ないというほかはない。

・伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件—高松高判平 18・5・18 労判 921 号 33 頁

（参考判例④）

本件は、派遣元との間の有期雇用契約を更新拒絶された派遣労働者が派遣先との黙示の労働契約の成立を争った事案であり、以下のように判示した。

労働者派遣の法律関係は、派遣元が派遣労働者と結んだ雇用契約に基づく雇用関係を維持したまま、派遣労働者の同意・承諾の下に派遣先の指揮命令下で労務給付させるものであり、派遣労働者は派遣先とは雇用関係を持たないものである（労働者派遣法 2 条 1 号）。

したがって、派遣元と派遣労働者との間で雇用契約が存在する以上は、派遣労働者と派遣先との間で雇用契約締結の意思表示が合致したと認められる特段の事情が存在する場合

や派遣元と派遣先との間に法人格否認の法理が適用ないしは準用される場合を除いては、派遣労働者と派遣先との間には、黙示的にも労働契約が成立する余地はない。

派遣労働者と派遣先との間に黙示の雇用契約が成立したと言えるためには、派遣労働者が派遣先の指揮命令のもとに派遣先に労務を提供する意思を有し、これに関し派遣先がその対価として派遣労働者に賃金を支払う意思が推認され、社会通念上、両者間で雇用契約を締結する意思表示の合致があったと評価できるに足りる特段の事情が存在することが必要である。

派遣元が派遣労働者との間で派遣就業の同意を伴う雇用契約を締結している場合であっても、派遣元が企業としての実体を有せず、派遣先の組織の一部と化していたり、派遣先の賃金支払いの代行機関となっていて、派遣元の実体が派遣先と一体と見られ、法人格否認の法理を適用しうる場合、若しくはそれに準ずるような場合には、派遣先と派遣労働者との間で雇用契約が成立しているものと認めることができる。

本件の事実関係の下では、派遣労働者と派遣先との間で黙示の雇用契約が成立したと認めることはできない。