

## 労働者派遣に関する最近の裁判例

## 1 派遣先（受入先）・派遣元との雇用関係に関する裁判例

(1) マイスタッフ（一橋出版）事件（東京高裁平成18年6月29日判決）

..... P 1

(2) 伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件（高松高裁平成18年5月18日判決）

..... P 3

(3) ナブテスコ（ナブコ西神工場）事件（神戸地裁明石支部平成17年7月22日判決）

..... P 5

## 2 派遣労働者の途中交代と賃金請求権に関する裁判例

○ 三都企画建設事件（大阪地裁平成18年1月6日判決）..... P 6

## 3 派遣会社の採用内定者に対する採用拒否に関する裁判例

○ パソナ（ヨドバシカメラ）事件（大阪地裁平成16年6月9日判決）..... P 7

## 4 雇用契約申込義務に関する裁判例

○ 松下プラズマディスプレイ（パスコ）事件（大阪地裁平成19年4月26日判決）

..... P 8

## <派遣先（受入先）・派遣元との雇用関係に関する裁判例>

### マイスタッフ（一橋出版）事件（東京高裁平成18年6月29日判決）

#### 【概要】

派遣先からの派遣打ちりの申入れによる、派遣労働契約の終了の効力が争われた事案であり、派遣先と黙示の雇用契約は成立しておらず、また、派遣労働者と派遣元事業主の間の派遣労働契約（有期・3回更新後）は有効に終了した等とする原審の判断が維持された。

（判決の要旨）

#### <派遣先との関係>

- ・ 「本件においては、（中略）被控訴人マイスタッフと控訴人との間において、派遣労働契約が締結されているから、それにもかかわらず、被控訴人一橋出版が控訴人の実質的使用者であり、控訴人との間に黙示の労働契約が締結されたと認め得るためには、（中略）その就労の具体的実態から、派遣先と派遣労働者との間に事実上の使用従属関係があるといえることが必要である」
- ・ 「被控訴人マイスタッフは、形式的かつ名目的な存在ではなく、派遣先とされる被控訴人一橋出版との関係においても、派遣元としての独立した企業又は使用者としての実質を有しており、具体的な被控訴人一橋出版への労働者派遣という場面においても一体ではなく、その企業又は使用者としての独立性があり、（中略）被控訴人一橋出版が実質的に控訴人の募集・採用を行い、賃金、労働時間等の労働条件を決定して控訴人に賃金を支払っていたと認定することはできず、そして、控訴人も自己が被控訴人マイスタッフの派遣社員であることを理解していたのであるから、就労の具体的実態から、被控訴人一橋出版と控訴人との間に事実上の使用従属関係があり、労働契約締結の黙示の意思の合致があったものと認めることはできない。

したがって、控訴人と被控訴人一橋出版との間に黙示の労働契約が成立したと認めることはできない。」

#### <派遣元との関係>

- ・ 「一般に、有期の労働契約が単に反復継続して更新されたとしても、特段の事情のない限り、当該契約が期間の定めのない契約に転化するとは認められないが、有期の労働契約が当該更新を重ねるなどして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、あるいは期間満了後も使用者が雇用を継続すべきものと期待することに合理性が認められる場合、当該労働契約の更新拒絶（いわゆる雇い止め）をするに当たっては、解雇の法理を類推すべきであり、当該労働契約が終了となってもやむを得ない合理的な理由がない限り、更新拒絶は許されないというべきである。」
- ・ 「したがって、4回の6ヶ月間という期間の定めのある本件派遣労働契約が締結され、控訴人が被控訴人一橋出版で継続して通算2年間就労したこと、及び本件派遣労働契約に係る各派遣社員就業通知書の交付が各雇用期間の始期を過ぎてなされたことがあったとしても、これにより直ちに本件派遣労働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

状態で存在していたものと断定することは相当でないというべきである。」

- ・ 「労働者派遣法は、派遣労働者の雇用安定のみならず、派遣先の常用労働者の雇用安定も立法目的とし、派遣期間の制限規定を設ける（労働者派遣法40条の2）などして上記目的の調和を図っており、同一の労働者を同一の派遣先へ長期間継続して派遣することは常用代替防止の観点から本来同法の予定するところではないから、労働者派遣契約の存在を前提とする派遣労働契約について、派遣ではない通常の労働契約の場合と同様に雇用継続の期待に対する合理性を認めることは、一般的に困難であるというべきである。」
- ・ 「そして、（中略）ア本件派遣労働契約は、被控訴人らの間の労働者派遣契約を前提として存在すること、イ被控訴人マイスタッフは、（中略）被控訴人一橋出版から本件編集業務等への派遣打ち切りの申し入れを受け、同労働者派遣契約を（中略）終了することになったため、以後、派遣社員である控訴人の雇用を継続できないことから、（中略）控訴人に対し、今後派遣労働契約を締結しない旨通告したことが認められるから、本件最後の派遣労働契約については、控訴人が雇用期間満了後も雇用が継続されると期待することに合理性が認められる場合には当たらないというべきである。」

## 伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件（高松高裁平成18年5月18日判決）

### 【概要】

派遣労働者が、有期雇用契約（6月）の更新により約13年間就業した後に雇止めされた事案であり、派遣先と派遣労働者との雇用関係及び派遣元事業主と派遣労働者との雇用関係が否定された原審の判断が維持された。

（判決の要旨）

＜派遣元との関係＞

- ・ 「I B S（注：伊予銀ビジネスサービス。いよぎんスタッフサービス（I S S）の前身の会社）のB社長は、控訴人を雇用する際、控訴人に対し、期間の定めなく雇用する旨の明示をしたとは認められず、かえって、控訴人とI B Sは、契約期間の定めのある雇用契約書を作成し、I B Sは、派遣社員就業条件明示書を控訴人に交付していたものと認められることからすると、控訴人とI B Sとの間の雇用契約は、いわゆる登録型の雇用契約であったものと認めるのが相当」「6か月の期間の定めのある雇用契約を締結し、その更新を繰り返してきたものと認められる」「控訴人は（中略）常用型の雇用契約である旨主張するが、（中略）採用することができない。」
- ・ 「控訴人と被控訴人I S Sとの間の雇用契約が（中略）反復継続したとしても、あたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在している場合、あるいは期間満了後も使用者である被控訴人I S Sが雇用を継続すべきものと期待することに合理性が認められる場合には当たらない（※）から、被控訴人I S Sが控訴人に対し、（中略）控訴人との間の雇用契約を更新しない旨通知したことにつき、いわゆる解雇権濫用の法理が類推適用されることはないというべきである。」

※ 本件における雇用継続期待の合理性については、原審（松山地裁平成15年5月22日判決）において、次のとおり判断されている。

「期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在しているとまでいえるかはともかくとして、雇止めとなった平成12年5月31日当時、原告が石井支店（注：伊予銀行石井支店）への派遣による雇用継続について強い期待を抱いていたことは明らかというべきである。

しかし、派遣法は、派遣労働者の雇用の安定だけでなく、常用代替防止、すなわち派遣先の常用労働者の雇用の安定をも立法目的とし、派遣期間の制限規定をおくなどして両目的の調和を図っているところ、同一の労働者の同一事業所への派遣を長時間係属することによって派遣労働者の雇用の安定を図ることは、常用代替防止の観点から同法の予定するところでないといわなければならない（中略）。そうすると、上記のような原告の雇用継続に対する期待は、派遣法の趣旨に照らして、合理性を有さず、保護すべきものとはいえないと解される。」

<派遣先との関係>

- ・ 「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いえるためには、単に両者の間に事実上の使用従属関係があるというだけではなく、諸般の事情に照らして、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供給する意思を有し、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。

何故ならば、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で、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をさせるものであり、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（派遣法2条1号）から、派遣労働者が派遣先の指揮命令下で労務給付をしていたからといって、それだけでは、派遣労働者と派遣先との間に黙示の雇用関係が成立したといえないことは、もともと派遣法が当然のこととして予定している法律関係だからである。」

ナブテスコ（ナブコ西神工場）事件（神戸地裁明石支部平成17年7月22日判決）

【概要】

労働者に対する指揮監督の点で是正指導を受けた請負事業主が、発注者（受入企業）との請負契約が終了するため労働者（有期）を雇止めした事案であり、当該労働者と受入企業との間には黙示の労働契約が成立したものとされた。

（判決の要旨）

- ・ 「社外労働者と受入企業間に黙示の労働契約が成立すると認められるためには、社外労働者が受入企業の事業場において同企業から作業上の指揮命令を受けて労務に従事していること、実質的にみて派遣企業ではなく受入企業が社外労働者に賃金を支払い、社外労働者の労務提供の相手方が派遣企業ではなく受入企業であることが必要であると解される。」
- ・ 「原告らとナブコとは、形式的には、原告とナブコ産業との間の労働契約及びナブコとナブコ産業との間の業務請負契約に基づいて、原告らがナブコに労働力を提供していたのであるが、これを実質的にみれば、受入企業であるナブコから作業上の指揮命令を受けて労務に従事しており、派遣企業のナブコ産業ではなく受入企業であるナブコが社外労働者である原告らに賃金を支払い、原告らの労務提供の相手方はナブコであったといえることができる。  
そうすると、原告らが上記のような勤務形態で勤務を開始した時点で、原告らとナブコの間には、黙示の労働契約が成立したというべきである。」

## <登録型派遣労働者の途中交代と賃金請求権に関する裁判例>

### 三都企画建設事件（大阪地裁平成18年1月6日判決）

#### 【概要】

派遣元事業主が派遣先からの派遣労働者の交代要請に応じたことにより、派遣労働者が就労不可能となった事案であり、派遣労働者の派遣元事業主に対する賃金請求権は消滅するとされた。（休業手当の支給請求は認められた。）

※ 本事案においては、労働者を「派遣」していた事業主は、労働者派遣法上の許可を受けておらず、また、派遣先との間の契約も「業務委託基本契約」等としていたが、当該契約が労働者派遣契約であることを前提として判示されている。

#### （判決の要旨）

- ・ 「原告の勤務状況が、被告と派遣先との間の派遣契約に照らして、債務不履行（不完全履行）といえない場合は、派遣先は、被告に対して、原告の交代を要求したり、被告がこれに応じないことを理由に、派遣契約を解除することはできない。この場合、派遣先が原告の交代を求め、原告の就労を拒否したとしても、債務不履行でない限り、被告が派遣先に対する派遣代金の請求権を失うことはない」と解する。もっとも、原告の勤務状況が、債務不履行といえない場合であっても、派遣先が原告の就労を拒絶する場合、原告の被告に対する賃金請求権の帰趨については、別に検討する必要がある（また、被告が派遣先の要請に応じて、原告を交代させた場合などについても同様の問題が生じる。）。」
- ・ 「被告としては、派遣先から、原告の勤務状況が、被告と派遣先との労働者派遣契約上の債務不履行事由に該当すると主張して、原告の就労を拒絶し、その交代を要請されたとしても、原告の勤務状況について、これをよく知る立場になく（その情報は、派遣先企業と原告が有していることになる。）、派遣先の主張を争うことは極めて困難というべきである（派遣先や原告から、被告にとって有利な情報を得ることは極めて困難と思われる。）。このような状況下において、派遣先から原告の就労を拒絶された場合、被告としては、乏しい資料しかないにもかかわらず、派遣先による原告の交代要請を拒絶し、債務不履行事由の存在を争って、派遣代金の請求をするか否かを判断することもまた困難というべきである。そうすると、被告が、派遣先との間で、債務不履行事由の存否を争わず、原告の交代要請に応じたことによって、原告の就労が履行不能となった場合、特段の事情がない限り、原告の被告に対する賃金請求権（中略）は消滅すべきというべきである（中略）。

一方、被告の判断により、派遣先との紛争を回避し、派遣先からの原告の就労拒絶を受け入れたことにより、派遣先における原告の就労が不可能となった場合は、原告の勤務状況から、被告と派遣先との労働派遣契約上の債務不履行事由が存在するといえる場合を除き、労働基準法 26 条にいう「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当し、原告は、被告に対し、休業手当の支給を求めることができると考える。」

## <派遣会社の採用内定者に対する採用拒否に関する裁判例>

### パソナ（ヨドバシカメラ）事件（大阪地裁平成16年6月9日判決）

#### 【概要】

派遣会社が、取引先との契約（「業務委託契約」）の不成立を理由に、採用内定していた応募者の就労を拒絶した事案であり、当該応募者との間では解約権留保付き労働契約が成立したものと認められるが、当該採用内定を取り消したことは、解約権留保の趣旨・目的に照らして社会通念上相当として是認することができる」とされた。

#### （判決の要旨）

- ・ 「原告が被告パソナの求人に応募したのは労働契約の申込みであり、この申込みに対し、被告パソナは、前記(1)の本件研修までの一連の行為により、黙示の承諾を与えたというべきであって、これにより、原告と被告パソナの間には、いわゆる採用内定の一態様として、労働契約の効力発生の始期を入社式の同年11月19日とする解約権留保付き労働契約が成立したものと認められる。」

- ・ 「（中略）留保解約権に基づく採用内定の取消しは、当該事由を理由として採用内定を取り消すことが解約権留保の趣旨・目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができる場合に許されるというべきである。

（中略）本件についてこれをみるに、被告パソナとの労働契約においては、原告の就業場所が本件店舗に、職種が商品販売業務に限定されていたところ（中略）、被告パソナとの労働契約の成立後、被告ヨドバシカメラは、被告パソナに対し、同被告の従業員が本件店舗において販売員として就労することを拒絶したのであるから、原告が、被告パソナとの労働契約に基づき、本件店舗で販売員として就労することは社会通念上不能となっている。しかも、就業場所・職種を限定する前記特約が存在する以上、被告パソナが、原告に対し、他の就業場所や他の職種での就労を命じることもできない。

被告パソナがこのように客観的に労働者を就労させることが不能になった労働契約を存続させる意思を有していたとは到底考えられないから、被告パソナとの労働契約においては、このような事態に陥った場合のためにも、同被告に解約権が留保されていたものと推認するのが合理的である。」

- ・ 「原告の採用が内定したと考えられる本件研修の後、本件業務委託契約が不成立となることが確定し、限定されていた就業場所・職種での原告の就労が不能となった以上、留保解約権に基づき、原告の採用内定を取り消したことは、解約権留保の趣旨・目的に照らして社会通念上相当として是認することができるから、被告パソナによる解約権の行使は適法かつ有効であるといわなければならない。」



## <雇用契約申込義務に関する裁判例>

松下プラズマディスプレイ（パスコ）事件（大阪地裁平成19年4月26日判決）

### 【概要】

いわゆる偽装請負の疑いが強い派遣先に直接雇用された労働者（有期）が、期間満了後に雇止めされた事案であり、派遣先に期間の定めのない雇用契約を締結する義務はなく、また、期間の定めのある雇用契約を更新する義務はない等とされた。

※ 労働者派遣法に基づく雇用契約申込義務について、「労働者派遣法は、申込の義務を課してはいるが、直ちに、雇用契約の申込があったのと同じ効果までを生じさせるものとは考えられず（中略）」等とされている。

（判決の要旨 ※雇用契約申込義務関係）

- ・ 「原告と被告との関係が、パスコと被告との派遣契約に基づく、被告を派遣先、原告を派遣労働者とする関係であると解する以上、被告としては、一定の条件のもと、労働者派遣法に基づき、原告に対し、直接雇用する義務が生じることが認められる。

しかし、労働者派遣法は、申込の義務を課してはいるが、直ちに、雇用契約の申込があったのと同じ効果までを生じさせるものとは考えられず（したがって、原告が承諾の意思表示をすることにより、直接の雇用契約が締結されるわけではない。）、被告に直接雇用契約の申込の義務が課せられ、これを履行しない場合に、労働者派遣法に定める指導、助言、是正勧告、公表などの措置が加えられることはあっても、直接雇用契約の申込が実際でない以上、直接の雇用契約が締結されると解することはできない。」