

自動車メーカー・マツダの「派遣切り」裁判

弁護士 内山新吾

Shingo UCHIYAMA

弁護士 大賀一慶

Kazuyoshi OHGA

第1章 マツダ労働者の状況と運動

1 はじめに

マツダは、広島県内に本社をおく、日本国内有数の自動車メーカーである。従業員は約2万人。主力工場は、山口県防府市にある。防府工場では、2008年当時、約5,000名の労働者が働いており、うち1,000名以上が派遣労働者であった。

2008年秋のリーマン・ショックにより、それまで売上げ好調であった日本の自動車産業も、軒並みに業績を落とした。マツダは、2008年12月ころから2009年3月までの間に、雇用調整のため、防府工場の大部分の派遣労働者を整理した。それは、派遣労働契約の期間満了による雇止め、あるいは、後述の「サポート社員」の雇止めという形態をとった。いわゆる「派遣切り」である。

これから報告する裁判は、派遣切りにあった労働者がマツダを相手にマツダ正社員としての地位の確認を求めたものである。2013年3月13日に山口地裁が労働者の請求を認める画期的な判決を出し、全国の注目を集めることになった。(なお、裁判は、2014年7月現在、控訴審の広島高裁で和解が成立した。)

本稿第1章において、この裁判をめぐるマツダ労働者の状況と運動について述べ、第2章では、裁判での争点や判決内容について詳しく述べる。

2 日本の労働者派遣法制

日本国憲法のもとでは、労働者の生存権保障(25条)の観点から、労働者と使用者との間に第三者が介入して利益を得ることは禁止されてきた。労働法制の中で、中間搾取の禁止(労働基準法6条)や労働者供給事業の禁止(職業安定法44条)が定められた。使用者が労働者を雇用する直接雇用が原則とされてきたのである。

ところが、経済界の要請を受けて、1985年に労働者派遣法が制定され、労働者を雇用する者(派遣元)が労働者を第三者に派遣し、労働者はその第三者(派遣先)の指揮命令の下で働くという、労働者派遣が部分的に合法化された。その対象業務は、当初13業務に限られていたが、その後、経済界の要求を背景にした国の規制緩和政策のもとで、対象業務が拡大された。そして、1999年の法改正で、特定の業務を除いてすべての業務で派遣が認められることになった。さらに、2004年には、製造業についても解禁され、大企業の生産現場での派遣労働者の利用が大きく拡大した。

もっとも、法の建前としては、派遣は一時的臨時的な需要に対応するもので、正社員の代わりとして利用してはならないとされているため、派遣法上、派遣労働者の受入可能期間は、同一職場において原則1年(例外的に3年まで可能)と定められている。

3 マツダにおける派遣労働者受入れのシステム

マツダは、製造業での派遣受入可能となった直

後から、従来の請負方式にかえて、大量の派遣労働者を受け入れてきた。その中で、「サポート社員」と呼ばれる正社員制度を組み込んだマツダ特有のシステムをつくった。

すなわち、派遣労働者は、派遣受入可能期間が到来する前に、いったん、3ヶ月と1日だけマツダの正社員である「サポート社員」となり、その後、再び、派遣労働者に戻り、それをくりかえすというものである。これは、厚生労働省の指針で、派遣労働者を受け入れない期間が3ヶ月をこえて存在すれば、新たに派遣労働者を受け入れることができる、と定めたことを巧みに利用したものである。

このような方法でマツダは、脱法的に派遣受入可能期間制限をくぐり抜け、長期間にわたって派遣労働者を利用することが可能になった。その結果、マツダは、熟練労働者を確保したいという要求と、安価で必要なら容易に整理できる労働者を確保したいという要求を同時に満たすことができることになった。

4 派遣切りによって労働者が置かれた状況

マツダは、リーマン・ショック後、防府工場で働いていた労働者のうち、正社員を削減することなく、派遣労働者（前述の「サポート社員」を含む）の大部分を「雇止め」「解雇」した。

派遣労働者は、製造現場では、正社員労働者と同じラインの中で一体となって同じ仕事をし、技術面では正社員をしのぐ者もいた。しかし、派遣労働者であったがゆえに、一方的な通告だけで、職場を追われた。

マツダには企業内労働組合があるが、派遣労働者は、それに組織されることはなかった。このため、派遣切りにあった労働者は、組合からの援助を受けることはできなかった。また、派遣労働者

は、各地の工場を転々とする者が多いため、労働者同士の結びつきも強くはなく、労働者の組織化は容易な状況ではなかった。

派遣切りにあった労働者は、リーマン・ショック後の不況の中で職を失い、次の仕事につくことは困難を極めた。また、派遣労働者の多くは、工場近くにあるマツダまたは派遣会社の寮に入っていたため、派遣切りに伴い寮を退去しなければならなくなり、住居を失った。失業手当は十分な生活保障にはならず、生活保護を受けざるをえない状態となった。日々生きることで自身が困難になり、精神的な病気となる者も少なくなかった。

以下、裁判における原告らの陳述内容から、その実情を紹介する。

Aさんの場合。Aさんは、マツダによる派遣切りのため、派遣会社が手配してくれていたアパートを退去しなければならなくなった。お金のたくわえはなく、90日分の失業給付だけが頼りであった。そうした中で、新たなアパートと仕事を見つけなければならなかった。いつも人でいっぱいのハローワークで何とか期間雇用の仕事を見つけた。しかし、半年で雇止めされると、次の仕事が見つからない、という状態になった。そうした中で、本人も妻も体調を崩し、県外の実家に帰った。しかし、実家の親も病気で、まもなく実家から出た。住み込みの仕事を見つけたが、すぐに赤字を理由に辞めさせられた。結局、夫婦で、車の中での生活を始めた。食パンだけ食べて、公園の水を飲んでしのいだ。夜は寒かったが、ガソリン代がもったいないので、エンジンを切って、毛布にくるまって寝た。夜の公園に車を停めていると、警察官から職務質問を受けることもあった。Aさんは、「どうしてこんなみじめな生活をしなければならぬのか」とただただ悲しい気持ちになり、「このままでは妻も私も死んでしまうかも

しれない」と思った、という。

Bさんの場合。Bさんは、市営住宅に妻と3人の子と同居していた。妻は体調を崩して、無職であった。Bさんの次の職は見つからず、失業給付(月額約15万円)だけで一家5人が生活をしなければならなかった。毎月の家計は赤字で、家族の生命保険料は支払えないので解約した。子どもが「お父さん、歯が痛いので治療したい」と訴えても、「お金がないので、痛み止めの薬でがまんしてくれ」と頼むしかなかった。Bさんは、「早く楽にないたい」「離婚して自分ひとりが苦勞すればいい」「いっそのこと自殺したい」と毎日思い悩んだ。

5 原告らが提訴に至るいきさつ

原告らは、マツダの工場で、長い者で約5年6ヶ月、短い者で約6ヶ月間、働き続けてきた。原告らは、派遣労働者とはいえ、マツダの工場で自動車製造に携わる中で、ものづくりの喜びと誇りを感じていた。不安定な地位にあったが、将来もマツダで働いて「いい車をつくり続けること」を願っていた。

ところが、突然、派遣切りにあい、前述のとおり、仕事も収入も住居も奪われて、途方に暮れていた。マツダへの憤りは感じていた。しかし、どうしようもないと思っていた。

そうした中で、山口県内の地域ユニオン(個人加盟の労働組合)の労働相談があることを知って相談した者や、駅頭でユニオンが配ったビラを見た者が、マツダのやっていることは違法であり、争うことができるということを知り、そのユニオンの組合員として組織されていった。

ユニオンは、上部団体である山口県労連(山口県の労働者のナショナルセンターの1つ)の援助を受けながら、派遣元会社と団体交渉をして、不

十分ながら生活保障をかちとった。また、労働局に申告して、マツダに職安法44条違反(労働者供給事業に該当)及び派遣法違反(40条の2の期間制限違反等)があったことを認定させ、マツダへの是正勧告を出させた。また、マツダの雇用制度は、国会で取り上げられ、政府側から違法であるとの答弁を引き出すに至った。しかし、マツダは、労働契約はあくまで派遣会社と派遣労働者との間に成立していることを理由として、ユニオンとの団体交渉には応じなかった。こうして、2009年3月に17名の派遣労働者が原告となって、マツダを被告として、正社員としての地位の確認などを求める訴訟を提起した。

約4年にわたる山口地裁での審理の結果、裁判所は労働者勝訴の画期的な判決を出した。この裁判での争点と判決内容については、第2章で詳述する。

6 判決の反響

2009年の最高裁判決以降、同様なケースで、労働者を勝たせた判決は、この判決が初めてであった。このため、判決は、全国の派遣をはじめとする非正規労働者を大きく励ますものとなった。労働条件の悪化に苦しむ正規労働者も喜びの声を上げた。原告らは、その後、全国各地で、判決の報告をしている。

しかし、マツダ側が控訴したため、判決は確定せず、広島高裁での審理に移った。マツダ側は、一番の代理人弁護士を更迭し、強く争う構えを見せた。裁判は、一企業の枠をこえ、非正規雇用のさらなる自由化を望む財界と人間らしい労働を求める全労働者との対決の様相を呈することになった。

7 裁判を支える体制

提訴にあたって、山口県労連を中心に共闘会議が組織され、原告と裁判の支援体制がつくられた。その中には、他の労働争議の当事者も含まれている。たとえば、提訴当時、県内では、奴隷のような労働条件の下で苦しめられていた中国人実習生が争議をしていたが、彼女らのたたかいが、マツダの原告を大きく励ました（原告団長は、提訴時の記者会見で、提訴に至ることができたのは、「中国人実習生のおかげだ」と述べた）。

原告らは、前述のとおり、派遣切りで窮地に陥ったが、提訴後も、収入が少なく、仕事や住居に困る状況が続いた。再就職は容易でなく、多くはこま切れの非正規雇用でつなぐしかなかった。就職面接で百回近く落とされた者もいた。こうした原告らへの生活支援が共闘会議の大きな任務となった。毎年300キログラム以上の米や食料品、衣料品がカンパされた。空いている住居を無料で提供してくれる人もいた。生活保護につなげる援助もした。プライベートな相談に乗り、精神的な面でも支えた。

原告らは、共闘会議のメンバーとともに、2010年1月から、毎週土曜日、マツダ工場に近いJR防府駅前で裁判への協力支援を求める宣伝・署名行動をとりくんだ。その回数は、判決までに115回をこえ、のべ1,000名以上が参加し、約9,600筆の署名を集めた。マツダは地元の大手企業であるため、当初、冷たい市民の反応もあった。しかし、継続したとりくみの中で、地元市民の間で理解が広がり、運動が認知され、激励の声がかかるようになった。

原告らは、提訴後、体調をこわす者や、仕事を見つけるため県外に転居する者もいて、裁判への出席も容易ではなかった。それでも、原告らは、できる限り集まって会議を開き、労働者の権利な

どについての学習を重ねていった。そして、次第に、裁判が自分の生活を守るためだけのものではなく、広く労働者全体の権利の問題につながることを確信するようになった。

8 裁判の解決と今後の課題

一審の審理中、政権交代があり、派遣法が不十分ながら労働者保護の方向に改正された。そのことが、山口地裁の判決にも影響を与えた。ところが、現在、安倍内閣のもとで、常用代替の防止という派遣法の基本原則を見直し、派遣を大きく自由化し、いわば生涯派遣を可能とする法改正の動きがある。すなわち、安倍内閣は、2014年3月、労働者派遣法「改正」案を国会に提出した。その内容は、専門26業務の区分をなくすとともに、業務単位での派遣受入可能期間の制限を撤廃するものであった。具体的には、法案は、有期雇用の派遣労働者については、派遣先は、同一の事業所において、3年をこえて継続して受け入れてはならないとしつつ、派遣先の過半数労働組合もしくは過半数労働者代表の意見を聴けば、その事業所でさらに3年間派遣労働者を受け入れることができる（その後も同様に延長できる）。また、派遣先は、事業所における同一の組織（部、課など）では3年をこえて継続して同一の派遣労働者を受け入れてはならないとしつつ、3年ごとに組織（部、課など）の派遣労働者を入れ替えれば、ずっと派遣労働者の受け入れができる、というものである。なお、無期雇用の派遣労働者については、受入れ期間の制限を設けない、としている。

このような法改悪がされると、派遣の常用代替は際限なくすすみ、ごく限られた正社員しか存在しなくなってしまう。不安定雇用と低賃金により、労働者の生存権は著しく脅かされることになる。同時に、それは、山口地裁の基本的な価値判

断を真っ向から否定するものに他ならない。この派遣法「改正」案は、広範な労働者の反対運動と杜撰な法案内容のため、2014年6月の国会閉会でいったん廃案となったが、政府は、再提出による成立をねらっている。マツダの裁判の高裁での審理は、このような政治の動きの中ですすめられた。

原告らは、控訴審においても、生活が苦しい状態に置かれていた。そうした中で、原告らは、自らの生活実態と、労働者としてのものづくりの誇りを語りながら支援を訴えた。地域のユニオンから始まった支援活動は全国的に広がっていった。

こうしたとりくみの中、2014年7月に、広島高裁で全面的な和解が成立した。提訴から5年3ヶ月、原告の生活状況をふまえて、その早期救済を重視したことから、原職復帰を伴わない金銭解決という内容となった。一審判決は、和解というかたちでいかされた。

今後、広く市民にマツダ裁判の成果を知らせ、正規・非正規を問わず働く者全体の問題として位置付けて、「正社員が当たり前」という大きな世論をつくっていくことが課題となっている。原告らは、裁判当事者という立場を離れても、労働者・市民の一人として、他事件の支援をはじめ、人間らしい労働の実現のために活動することを決意している。原告団長は、「裁判を通じてあたたかい人の支援に出会った」「これからは支えられる側から支える側になる」と語っている。

第2章 マツダの「派遣切り」裁判の争点と判決の内容

1 はじめに

マツダ派遣切り訴訟の原告らは、「派遣切り」によって、派遣労働者として派遣労働契約の更新拒絶を受けた者、又は後述するサポート社員としてサポート期間満了による雇止めを受けた者であり、年齢23歳から52歳（提訴当時）、就労期間約6ヶ月から約5年7ヶ月の元派遣労働者15名である。

弁護団は、当初、山口県内の弁護士9名で組織されたが、国会でいち早くこの問題を取り上げて追及した¹⁾参議院議員・仁比聡平弁護士が途中加入し、最終的には10名となった。

原告らは、原告らとマツダとの間には「黙示の労働契約」が成立していると主張して、マツダに対し、原告らがマツダ正社員としての労働契約上の地位を有することの確認と賃金の支払いを求め、平成21年3月31日、山口地方裁判所に提訴した（途中、不法行為（マツダの違法行為に基づく原告らの雇用継続に対する期待権侵害）に基づく損害賠償を求める訴えを追加した。）。

約4年の審理を経て、平成25年3月13日、山口地方裁判所第1部（山本善彦裁判長）は、15名中13名の原告らについて、マツダ正社員としての労働契約上の地位を有することを確認し、賃金の支払いを命じる原告ら勝訴判決²⁾を下した（以下「本判決」という。）。

本判決は、いわゆる松下PDP事件最高裁判決³⁾以降、日本全国で無数に提起された派遣切り訴訟の中で、同判決が判示した、派遣労働契約を無効とすべき「特段の事情」を認めた上で、黙示の労働契約の成立を正面から認めた唯一の判決で

1) 第170回国会参議院決算委員会第4号41頁ほか。

2) 山口地方裁判所平成25年3月13日判決、労判1070号6頁ほか。

3) 平成21年12月18日最高裁判所第二小法廷判決、民集63巻10号2754頁、労判993号5頁ほか。同判決は、松下プラズマディスプレイ株式会社（現・パナソニックプラズマディスプレイ株式会社。以下「会社」という。）の工場において、いわゆる偽装請負の状態で、プラズマディスプレイパネル（PDP）の製造工程に従事していた原告が、偽装請負の事実を大阪労働局に告発したところ、会社が原告を雇止めにしたという事案である。同判決の判示内容は後記本文を参照。

あり、画期的な判断である。

なお、マツダ派遣切り訴訟は、前述のとおり、平成26年7月に、控訴審（広島高裁）で和解により終了した。

2 事案の概要

(1) 「派遣切り」の舞台となった防府工場は、敷地面積79万2,000㎡の西浦地区及び敷地面積53万7,000㎡の中関地区から成る、マツダの自動車製造工場であり、主として西浦地区においてはアクセラ、アテンザ等の自家用自動車を、中関地区では変速機を生産している。

原告らは、この防府工場の各職場に派遣されて自動車製造業務に従事し、前記のとおり「派遣切り」された元派遣労働者である。

(2) 物の製造領域における労働者派遣事業は平成15年の労働者派遣法の改正により解禁されたものであり、派遣可能期間を最長3年とすることが可能となったが⁴⁾、同改正法の施行日である平成16年3月1日から起算して3年を経過する日である平成19年2月末日までの間は、1年とされていた⁵⁾。

マツダは、平成15年11月頃、社内にプロジェクトチームを設け、当時の自動車の増産傾向に対応しながら将来的な生産量の変動に対応できる人員配置の方法を検討し（なお、プロジェクトチームが発足した平成15年11月当時、防府工場等においては業務請負方式による自動車製造業務の外部委託が行われていた。）、平成16年4月以降、派遣労働者を受け入れることとした（派遣形態は、いわゆる「登録型派遣」であり、派遣労働者はマツダに派遣されることを前提に派遣元との間で派遣労働契約を締結していた。）。

(3) マツダは、平成16年10月以降、派遣可能期間経過後、同期間経過前に受け入れていた派遣労働者をマツダの期間社員（以下「サポート社員」という。）として直接雇用する制度（以下「サポート社員制度」）を導入し、各職場において順次、サポート社員制度の運用を開始した。マツダがサポート社員として派遣労働者を直接雇用する期間（以下「サポート期間」という。）は、当初3ヶ月と1日間であった。

(4) マツダは、サポート社員制度の導入に先立ち、平成16年5月頃から、派遣元との間で、マツダが派遣労働者をサポート社員として直接雇用する具体的方策について協議していたところ、コンサルティング業務を派遣元に委託することとなり、マツダは、派遣元との間で、当該委託に係る業務委託契約（以下「コンサルティング契約」という。）を締結した。コンサルティング契約に基づき派遣元に委託していた業務は、①サポート社員の採用選考、入社受入れに関連する業務、②サポート社員期間中の福利厚生補助、③サポート社員の退職に関連する業務などであり、マツダは、コンサルティング業務の対価として、派遣元に対し、サポート社員1人につき毎月約4万円ないし8万円の報酬を支払っていた。

(5) マツダは、平成18年9月以降、派遣料金の体系を大幅に見直すこととし、派遣労働者のランクを4つに格付けする制度（以下「ランク制度」という。）及び派遣元の業績を評価する制度（以下「パフォーマンス評価制度」という。）を導入した。

パフォーマンス評価制度は、派遣元の業績を①出勤率（派遣労働者の出勤率の向上に努めたか）、②定着率（派遣労働者の定着率の向上に努めたか）、③事前教育の成績（優秀な人材の派遣に務

4) 労働者派遣法第40条の2第1項本文、同条第2項1号。

5) 労働者派遣法附則第5項。

めたか)、④配置領域(難しい作業工程に対する派遣に務めたか)、⑤増員比率(増員要請にどれだけ応えられたか)という5つの尺度で評価(以下「パフォーマンス評価」という。)するものである。

両制度の導入に合わせて派遣料金の料金体系が変更され、料金体系が基本部分、ランク連動部分及びパフォーマンス連動部分に細分化された。そして、派遣労働者のランク及び派遣元のパフォーマンスは、上記各連動部分を通じて派遣料金に反映されることとなった。

(6) なお、厚生労働省が制定した「派遣先が講ずべき措置に関する指針」⁶⁾によれば、労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限の適切な運用のために派遣元が講ずべき措置として、「派遣先は、労働者派遣法第40条の2の規定に基づき派遣労働者による常用労働者の代替の防止の確保を図るため、次に掲げる基準に従い、事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から同条第2項に規定する派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならないこと。」とされ、「労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が新たに労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、当該新たな労働者派遣の開始と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が3月を超えない場合には、当該派遣先は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなすこと。」とされている。

また、厚生労働省職業安定局長の平成20年9月26日発行に係る「いわゆる『2009年問題』への対

応について」⁷⁾によれば、「継続して労働者派遣の役務の提供を受けているかどうかについては、労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が、提供を受けていた労働者派遣の終了と新たな労働者派遣の開始の間の期間(以下「クーリング期間」という。)が3か月を超えているかどうかによって判断しているところであるが、単に3か月を超える期間が経過すれば、新たに当該業務に労働者派遣の役務の提供を受けることとするのは、労働者派遣法の趣旨に反するものであること。このため、労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が、派遣可能期間を超えてもなお、同一の業務を処理することが必要な場合には、基本的には、クーリング期間経過後再度の労働者派遣の受入れを予定することなく、指揮命令が必要な場合は直接雇用し、指揮命令が必要でない場合は請負によること」とすべきであるとされていた。

(7) 平成21年6月2日、山口労働局長は、マツダに対し、本件について職安法44条違反、労働者派遣法40条の2違反などを指摘する是正指導を行った。

3 判決の内容

本判決は、概要、次のとおり判示した(証拠の掲記については、特に断らずに省略している)。

(1) 労働者派遣法40条の2違反について

「(中略)平成16年10月以降、被告がサポート社員制度を導入して、各職場において順次、サポート社員制度の運用を開始したこと、被告はサポート期間経過後も同一職場において労働者派遣の役務の提供を受け、労働者派遣・サポート社員・労働者派遣の循環を繰り返していたことが認められる。」

6) 平成11年労働省告示第138号、改正・平成21年厚生労働省告示第245号。

7) 厚生労働省職業安定局長平成20年9月26日職発第0926001号。

「(中略)単に3か月という期間が経過したことのみを理由に労働者派遣の役務の提供を継続して受けていないと解することは相当でなく、派遣先が継続して労働者派遣の役務の提供を受けていたかどうかは、クーリング期間の長短だけでなく、恒常的労働の代替防止という制度趣旨を踏まえて実質的に判断すべきである。」

「(中略)被告が導入したサポート社員制度が単にクーリング期間を満たすためだけの方便として導入されたものであることは明らかであり、同一職場における派遣労働者・サポート社員・派遣労働者の循環は、(中略)そのように制度設計がなされた結果として必然的に生じたものであると認められる。

「(中略)原告らに対するサポート社員制度の説明のあり方(中略)や後記の他制度とあわせた運用実態などに照らすと、サポート社員制度導入後に一度でも同制度を利用することになった原告らについては、その労働者派遣は、労働者派遣法40条の2に違反するものと認められる。」

(2) 「特段の事情」について

「以上によれば、被告は、サポート社員制度の運用実態において労働者派遣法の規定に違反したというにとどまらず、ランク制度やパフォーマンス評価制度の導入と併せ、常用雇用の代替防止という労働者派遣法の根幹を否定する施策を実施していたものと認められ、この状態においては、すでにこれら制度全体としても労働者派遣法に違反するものとさえ評価することができる。また、派遣元においても、コンサルティング業務の委託料やパフォーマンス評価制度による派遣料金の増額分という金銭的対価を得てそれに全面的に協力していたことが認められる。このような法違反の実態にかんがみれば、形式的には労働者派遣の体裁を整えているが、実質はもはや労働者派遣と評価す

ることはできないものとする。

(中略)同じく労働者派遣法違反であっても、偽装請負のようにそれ自体からは直接雇用の契機が出現しない場合とは異なり、いったんは直接雇用というサポート社員を経験した派遣労働者については、その前後の業務内容、勤務実態、使用従属関係の有無等を併せ考慮することにより、派遣労働期間中についても直接雇用を認め得る契機は高いものと考えられる。その上、本件派遣について労働者派遣法の適用を否定しても一般取引に及ぼす影響はなく、被告及び派遣元がサポート社員制度の運用並びに同制度にランク制度やパフォーマンス評価制度を組み合わせることにより制度全体として労働者派遣法に違反し、協同して違法派遣を行っていたとみられることからすれば、被告及び派遣元の取引関係に及ぼす影響はもとより考慮すべきでないこと、労働者派遣法に基づき厚生労働大臣には同法に基づく指導・助言、改善命令、公表等の監督行政権限が与えられているものの、労働者派遣法40条の2違反には罰則規定の適用がなく、これらの罰則規定の適用や厚生労働大臣による監督行政権限の行使によっては現実にサポート社員を経験した派遣労働者を保護することができないこと、このように、労働者派遣法の枠内では自ら組織的かつ大々的な違法状態の創出に積極的に関与した被告の責任を事実上不問に付すことになることなどに照らせば、現実にサポート社員を経験して上記諸制度の適用を受けた派遣労働者については、後記3のとおり黙示の労働契約の成立を認めることができる諸事実が存することも加味すると、それら派遣労働者と派遣元との間の派遣労働契約を無効であると解すべき特段の事情があると認められる。」

「以上によれば、(中略)原告らと派遣元との間の派遣労働契約は無効であると解され、したがっ

て、被告と派遣元との間の（中略）原告らにかかる労働者派遣契約は、違法な労働者供給契約に該当し、公序良俗に反する無効な契約であると認められるのが相当である。」

(3) 「黙示の労働契約」の成立について

「（中略）原告らと被告との間に黙示の労働契約が成立したかどうか、及びその内容については、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、また、これら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。」

「（中略）被告は、（中略）原告らについて、被告従業員と同様に、作業上の指揮命令や出退勤の管理を行うのみならず、派遣元からの派遣を受けない形で雇入れを拒否することのできる権限を事実上保持することにより、生産効率の高い有能な労働者の派遣を受けることができるように配置換えをする権限も有しており、これらは労働者の雇用に関与している事情といえ、したがって、（中略）原告らと被告との間には、使用従属関係及び労務提供関係が認められるというべきである。」

「次に、賃金支払関係についてみると、派遣労働者が派遣元から受領する金員は、被告が派遣元に派遣料金として支払った金員から派遣元の経費、利益等を控除した額を基礎にするものであると推認されるところ、前記認定説示のとおり、被告は、平成18年9月以降、ランク制度を導入して派遣料金の見直しを図っているところ、その目的が被告が派遣元に派遣労働者のランクに応じた派遣料金を支払うことで、派遣元から派遣労働者に対しランクに応じた給与が支払われるようにすることにあることは明らかであり、ランク制度の導

入に伴い、本件各派遣元からランクに応じた給与が支払われるようになることは被告・派遣元・派遣労働者の三者の共通認識となっていたことが認められる。被告が派遣労働者のランクの付与に主体としてかかわっていたことも優に認められ、これによれば、被告が派遣労働者の給与等の名目で派遣元から受領する金員の額を実質的に決定する立場にあったことが認められるというべきである。」

「以上によれば、被告が、（中略）原告らを直接指揮、命令監督して防府工場の各職場において作業せしめ、その就業条件の決定、賃金の決定等を実質的に行い、派遣労働者がこれに対応して上記職場での労務提供をしていたということが出来る、そうすると、（中略）原告らと被告と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。」

(4) 「黙示の労働契約」の内容について

「（中略）派遣労働者・サポート社員・派遣労働者という循環を繰り返す中で被告が（中略）原告ら派遣労働者から労務の提供を受けていたという事実関係、被告が平成18年9月以降、ランク制度及びパフォーマンス評価制度を導入して派遣労働者の定着化を目指したことから窺われる被告の長期雇用の意図からすれば、被告・（中略）原告ら間には期間の定めのない労働契約が成立するというべきである。」

4 検討

(1) 本件における判断の枠組み

本件は、当初、リーディングケースとなった松下PDP事件に倣い、同事件大阪高裁判決⁸⁾の枠組みを前提とした主張を展開していたが、途中、

8) 大阪高等裁判所平成20年4月25日判決、判時2010号141頁、判例タイムズ1268号94頁ほか。同判決は、松下プラズマディスプレイ株式会社（現・パナソニックプラズマディスプレイ株式会社。以下「会社」という。）と請負業者との契約は労働者供給契約、原告と請負業者との契約はその目的達成のための契約であり、前者を労働者派遣契約、後者を派遣労働

同事件最高裁判決が出されたため、同事件大阪高裁判決の枠組みを維持しつつも、同事件最高裁判決を前提とした主張⁹⁾を追加し、軌道修正を行った。

同事件最高裁判決は、概要、以下のとおり判示していた(括弧書きは筆者による)。

①「上記(偽装請負)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、上記三者(注文者、請負人、労働者)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る。そして、このような労働者派遣も、それが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ものというべきである。」

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」と解すべきである。」

③「上告人(派遣先)はパスコ(派遣元)による被上告人(派遣労働者)の採用に関与していたとは認められない・・・給与等の額を上告人(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、パスコ(派遣元)は、被上告人(派遣労働者)に・・・他の部門に移るよう打診するなど、配置を含む被上告人(派遣労働者)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・・・その他の事情を総合しても・・・上告人(派遣先)と被上告人(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。」

同事件最高裁判決で判示された「特段の事情」の考え方については先例もなく手探りの状態であったが、「特段の事情」とは「労働局による指導等に対応して出現すべき脱法的な違法派遣の態様は今後も様々なものが想定されることから、その態様によっては派遣元と派遣労働者との間の雇用契約が無効になる可能性があり得ることをあらかじめ宣明しておくという趣旨」であるとする最高裁判所調査官の解説¹⁰⁾を参考に、「脱法的な違

契約と見うとしても、禁止業務である製造業への労働者派遣は労働者派遣法に適合しえず、脱法的な労働者供給契約として職安法44条・労基法6条に違反し公序良俗違反として無効であるなどとして、契約の無効にもかかわらず継続した原告と会社との間の実体関係を法的に根拠づけ得るのは、両者の関係から客観的に推認される原告と会社との間の労働契約の他にないとして、原告と会社との間の黙示の労働契約の成立を認めている。

- 9) これに対して、本件控訴審で意見書をご執筆頂いた名古屋大学和田肇教授は、派遣先と派遣労働者の間の黙示の労働契約が成立すると判断が傾くケースとして、派遣元と派遣労働者の間の労働契約が無効あるいは不存在と判断される場合(派遣労働契約無効ケース)と、派遣元が派遣先の人事・賃金支払い代行部門に化してしまっている場合(人事・賃金支払い代行機関化ケース)とがあり、本件の原判決は、本件を派遣労働契約無効ケースとして処理しているが、事案の特殊性から考えて、本件は、むしろ人事・賃金支払い代行機関化ケースとして処理するのが妥当であるとして、一審原告らとマツダの間には、サポート期間中は明示の労働契約が成立し、労働者派遣期間中は黙示の労働契約が成立していたと解することができ、その内容は、期間の定めのある労働契約であり、労働条件はサポート社員期間中のそれと同じであると解することができるから、その結果、最後の労務提供関係がサポート社員であった一審原告らと同様に、最後の労務提供関係が労働者派遣であった一審原告らについても、有期労働契約が反復更新していたことになり、本件雇用関係の終了については、雇止めの法理(労働契約法19条)が適用される、と述べる。この和田教授の見解は、従来、「黙示の労働契約」の成否が争われた事案において、労働者派遣を中心に据えた考察がなされ、「黙示の労働契約」の成否の検討の前提として労働者派遣の有効・無効(「特段の事情」の有無)が検討されていたのに対し、労働者派遣と直接雇用(サポート期間)が反復・継続するという本件の特殊性から、直接雇用を中心に据えた考察をし、「黙示の労働契約」の成否の検討の前提として必ずしも労働者派遣の有効・無効(「特段の事情」の有無)を問題としない点に特色がある。
- 10) 岡田幸人最高裁判所判例解説民事篇平成21年度(下)988頁、ジュリスト1417号145頁。

法派遣の態様」についての主張を展開した。具体的には、労働者派遣法40条の2が「常用代替の防止」という労働者派遣法の目的¹¹⁾を直接に担う規定であり、度重なる改悪で対象業務が拡大され、特に製造業への派遣が解禁されたため、同条がこの目的を守る「最後の砦」となっていたこと¹²⁾や、マツダの行った違法派遣が、マツダだけでなく、派遣元の理解と協同の下に大規模かつ計画的に行われた「クーリング期間悪用の一体的システム」であったことを、トピック的に、かつ詳細に主張した。前者については、非正規労働研究会¹³⁾において当時の国会議事録から労働者派遣法の立法・改正経緯を研究した成果を用いて、かなり詳細な主張を展開できたこと、後者については、サポート社員制度、ランク制度、パフォーマンス評価制度、コンサルティング契約といった制度を包括して、「クーリング期間悪用の一体的システム」として全体としての評価を得られたことがポイントであったと思う。

これらの制度は極めて巧妙に設計されたもので、一つ一つをばらばらに考えると個別の制度、個別の契約としては、大きな違法性はないように思えてしまう。これらの制度は派遣労働者を使用しつつも、全体として労働者の長期の定着と熟練

を目指した制度設計がなされているものであり、〈表1〉に示すように、有機的一体として機能する相互の関連性を有している。

(2) 「特段の事情」：労働者派遣契約が労働者供給となる場合

松下PDP事件最高裁判決は、違法派遣も「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」と判示した。しかし、この判示が、「特段の事情」が認められて派遣労働契約が無効になる場合にまで妥当するのかは明らかではない。

「特段の事情」が認められて派遣労働契約が無効になる場合、派遣元は労働契約なしに労働者を派遣先において就労させたことになるから、その就労形態を法的に見れば明らかに労働者供給事業である（労働者供給については、供給元と労働者の間に労働契約がある場合とない場合があり得る（労働契約がある場合の一部が労働者派遣）が、供給元と労働者との間に労働契約がない場合はすべて労働者供給に該当するとの理解が一般的であり、行政解釈でもある。¹⁴⁾。

この点について、本判決は「原告らと派遣元との間の派遣労働契約は無効であると解され、した

11) 高梨昌「詳解労働者派遣法」119頁以下。労働者派遣法制定に至る過程において、当時、労働省（当時）が設置した「労働力需給システム研究会」（高梨昌座長）の提言、同提言を受けて労働省が設置した「労働者派遣事業問題調査会」（石川吉右衛門会長）の報告、労働省が検討を依頼した中央職業安定審議会が設置した労働者派遣事業等小委員会（高梨昌座長）の報告、同報告を受けた労働省がとりまとめた、労働者派遣法案の骨格となる「労働者派遣事業の制度化に関する法的措置についての考え方」、その後の国会審議と可決された修正案、いずれにおいても、「常用代替の防止」を図ることの必要性が議論されている。

12) 少なくとも制定当時の労働者派遣法については、かかる「常用代替の防止」が目的とされていたことに争いはないと思われる（菅野和夫「労働法」(第10版)255頁、前掲高梨119頁以下)。しかし、その後の改正を受けた労働者派遣法については、規制緩和によって「常用代替の防止」という目的は後退しており、特に平成11年改正（ネガティブリスト化）時以降は、政策的な規制がなされているに過ぎないという見解もある。「常用代替の防止」は、現行の労働者派遣法においても、「労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行」（労働者派遣法40条の2第1項1号）という表現の中に含まれて、一定の配慮がなされていると考えられる。

13) 非正規労働者の権利実現全国会議（代表幹事脇田滋）内に設置された研究者と実務家による研究会であり、筆者も参加している。

14) なお、安西愈「新版・労働者派遣法の法律実務（上巻）」18頁。違法な労働者派遣は全て労働者供給であると解するのが行政解釈であったとされる。

<表1>

時系列	→ → → → → → → → → → → → → → → → →					
形態	派遣	サポート	派遣	サポート	派遣	...
使用者	派遣元	マツダ	派遣元	マツダ	派遣元	...
就労内容	就労場所・就労内容は一貫して同じ					
労務管理	派遣元	派遣元 (業務委託契約)	派遣元	派遣元 (業務委託契約)	派遣元	...
費用	マツダ→派遣元: 派遣料金 派遣元→労働者: 賃金	マツダ→派遣元: 業務委託料 マツダ→労働者: 賃金	マツダ→派遣元: 派遣料金 派遣元→労働者: 賃金	マツダ→派遣元: 業務委託料 マツダ→労働者: 賃金	マツダ→派遣元: 派遣料金 派遣元→労働者: 賃金	...
	労働者が受け取る賃金は一貫して同じ					

※派遣元は、サポート期間中、自社の派遣労働者をサポート社員としてマツダに引き抜かれ、派遣が停止して派遣料金が受け取れない。

しかし、派遣元は、サポート期間中、労務管理の業務委託料を受け取ることができ、損失が補填される。

マツダは、今まで行っていなかった労務管理を新たに行う負担を免れ、派遣元は今まで行っていた労務管理をそのまま続けるだけで良い。

派遣元は、自社の派遣労働者であった者の労務管理だけを行い、他社の派遣労働者であった者の労務管理は行わない。

これにより、派遣元は、サポート期間終了後、ほとんど自動的に自社の派遣労働者が戻ってくることになり、派遣を再開して派遣料金を受け取ることができる。

がって、被告と派遣元との間の(中略)原告らにかかる労働者派遣契約は、違法な労働者供給契約に該当し、公序良俗に反する無効な契約であると認めるのが相当である。」と判示している。これは論理的に必要な不可欠な判示ではないから傍論であるが、同事件最高裁判決が、違法派遣も「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」と判示したことに対して、「『特段の事情』が認められて派遣労働契約が無効になる場合には、労働者供給に該当する」という見解を示したもので、同事件最高

裁判決に一種の例外を認めたものとも考えられる¹⁵⁾。本判決が「形式的には労働者派遣の体裁を整えているが、実質はもはや労働者派遣と評価することはできない」と判示していることも、私のこのような理解を後押ししている。

また、本判決は、「特段の事情」を認める過程で、「労働者派遣法40条の2違反には罰則規定の適用がなく、これらの罰則規定の適用や厚生労働大臣による監督行政権限の行使によっては現実にはサポート社員を経験した派遣労働者を保護することができない」「労働者派遣法の枠内では自ら組

15) これについては、同事件最高裁判決の判示をどのように理解するかによる。職安法と労働者派遣法の適用関係について、例えば、萬井隆令・労旬1694号17頁は、派遣法単独適用説、折衷説、職安法・派遣法重畳適用説の三説に分類し、最高裁は派遣法単独適用説を採用したものと理解している。これに対して、塩見卓也・労旬1721号27頁は、同様の分類をしながらも、同事件最高裁判決及び本件判決は折衷説を採用したものと理解している。私見は、同事件最高裁判決が何らの留保なく「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」とまで判示していることから、「労働者派遣法が違法派遣と労働者供給とを同一視せず、違法派遣は飽くまで同法を枠内で処理するという前提を採用している」(前掲岡田1002頁)と考えるべきで、派遣法単独適用説を採用したものと解する。ただ、最高裁が派遣法単独適用説を採用したと言っても、それは本件のような極めて例外的な事案を想定していなかったからに過ぎず、積極的に派遣法単独適用説を支持し、または例外を一切許容しない趣旨であるかどうかは疑問が残る。なお、学説としては職安法・派遣法重畳適用説が正当である。

織的かつ大々的な違法状態の創出に積極的に関与した被告の責任を事実上不問に付すことになる」などと判示している。松下PDP事件最高裁判決が、違法派遣も「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」と判示したことについて、ある学者の方は、これを「腐っても鯛」ならぬ「腐っても派遣」と言葉を換えて表現された。平成24年改正前の労働者派遣法には労働者を直接に救済する規定はなかった（「直接雇用申込義務」はあったが、これが全く機能しないものであったことは論を俟たない。）から、どれだけ腐っても、「腐っても派遣」なのだとなれば、違法派遣の犠牲者を救済することはできない。本判決は、平成27年まで施行が先延ばしされている、平成24年改正後の労働者派遣法40条の6「直接雇用申込みみなし制度」を実質的に先取りしたとも言えるものである。本判決が「特段の事情」を認めた背景には、少なくとも平成24年改正前の労働者派遣法では「腐っても派遣」という最高裁判決の呪縛を解かない限り労働者を保護できないという実質的な価値判断と、平成24年改正後の労働者派遣法40条の6「直接雇用申込みみなし制度」に表現された政策的要請があったとも考えられる¹⁶⁾。

(3) 「黙示の労働契約」の成立：より緩和された要件

「黙示の労働契約」の概念は、リーディングケースである安田病院事件¹⁷⁾において確立されていた。松下PDP事件最高裁判決の判示は、前記③のとおり、安田病院事件の判示と完全に同一というわけではないが、別の規範を定立したのではなく、基本的に従来の判例を踏襲していると考えられる¹⁸⁾。

本判決は「特段の事情」を認めたが、理論的には「特段の事情」が認められなくとも、「黙示の労働契約」の成立が認められる余地はあるものと思われる¹⁹⁾。松下PDP事件最高裁判決は、「特段の事情」の概念と「黙示の労働契約」の概念を別々に判示し、「特段の事情」を認めなかったにも拘わらず「黙示の労働契約」の成否を検討していたからである。しかし、やはり「特段の事情」が認められた方が、その後の「黙示の労働契約」の成立は認められやすいと考えられる。労働の従属性から、法律上の根拠なしに他人を労働させることは許されず、現代法において契約に基づかない事実上の労働関係は認めるべきではないし、裁判所としても、「特段の事情」が認められて派遣労働契約が無効となる場合には、どこかに労働契約がなければならないという素朴な思考が働くは

16) 本件では九州大学野田進教授に意見書をご執筆頂いたが、野田教授も、労働者派遣法の立法・改正経緯について、成案とならなかった政府案や野党案にまで踏み込んで考察し、こうした政策的要請を説く。

17) 最高裁判所第三小法廷平成10年9月8日判決、労判745号7頁ほか。原審大阪高等裁判所平成10年2月18日判決、労判744号63頁ほか。同判決は「使用者と労働者との間に個別的な労働契約が存在するためには、両者の意思の合致が必要であるとしても、労働契約の本質を使用者が労働者を指揮命令し、監督することにあると解する以上、明示された契約の形式のみによることなく、当該労務供給形態の具体的実態を把握して、両者間に事実上の使用従属関係があるかどうか、この使用従属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り決まるものと解するのが相当である。」と判示していた。

18) 岡田・前掲注10)

19) この場合、従来、当事者間の労働関係を規律していた労働契約を有効に存続させたまま、新たに「黙示の労働契約」を成立させることとなるから「二重の労働契約」の問題が発生する。仕事を掛け持ちしているということではなく、1人の人間の1つの労働が複数の労働契約により規律されることがあるか、という問題である。しかし、従来から、在籍出向の場合に出向者と出向元、出向者と出向先のそれぞれ間に労働契約を認める見解があり、「二重の労働契約」は必ずしも法的に誤った考え方ではない。権利義務の配分等も在籍出向の場合を参考にしたり、合理的意思解釈によって行うことが十分に可能である。

ずだからである²⁰⁾。その意味では、「特段の事情」が認められることと「黙示の労働契約」が成立することは、実際にはセットで判断されるものであろう。本判決が「特段の事情」を認める過程で、「後述3のとおり黙示の労働契約の成立を認めることができる諸事実が存することも加味すると」と、結論の先取りないしトートロジーとも取れる判示をしているのは、このことを示唆している。

(4) 「黙示の労働契約」の成立：事実上の賃金決定権

本判決は、「黙示の労働契約」の成立を認める過程で、ランク制度の「目的が被告が派遣元に派遣労働者のランクに応じた派遣料金を支払うことで、派遣元から派遣労働者に対しランクに応じた給与が支払われるようにすることにある」として、「被告が派遣労働者の給与等の名目で派遣元から受領する金員の額を実質的に決定する立場にあったことが認められる」と判示している。

松下PDP事件最高裁判決の示した「事実上の賃金決定権」は、違法派遣の事例において、黙示の労働契約の成立が認められる範囲を極めて狭い範囲に限定してしまいかねない、極めて高いハードルである。通常、派遣先に労働者の賃金決定をする動機はなく、派遣料金と派遣労働者の賃金の抽象的な連動しか存在しないことがほとんどであるからである。しかし、逆に、派遣先が個々の派遣労働者の賃金を個別具体的に決定することまでが要求されるはずはない。仮に、個々の派遣労働者の賃金を個別具体的に決定することまでが求められるとすれば、それは形式的には派遣の枠組みが利用されている以上、およそあり得ないことに

なるからである。派遣の枠組みの中における「事実上の賃金決定権」としては、本件のように、派遣先が、総体的な派遣労働者の需給バランスや派遣先と派遣元のパワーバランスによってではなく、派遣労働者の賃金に影響を与えることで達成される何らかの目的（本件では、就労に対するインセンティブを与える目的）で派遣料金を決定していたという事情が必要であり、かつそれで十分であると考えられる。

(5) 「黙示の労働契約」の内容：有期か、無期か

このようにして成立の認められた「黙示の労働契約」については、最後にその内容が問題となる。「黙示の労働契約」の期間については、「黙示なのだから期間の合意はなく、無期に決まっている」との見解もあるが、やや厳密さを欠くように思われる。そもそも「黙示の労働契約」の成立は規範的意思解釈によるものであり、その内容たる契約の期間についてもいわば「黙示の期間合意」が認定される可能性はあり得ると考えられるからである。ただ、そうだとすると、本判決は、「ランク制度及びパフォーマンス評価制度を導入して派遣労働者の定着化を目指したことから窺われる被告の長期雇用の意図」を理由に、まさにマツダの意思（意図）を規範的に解釈して無期としたもので正当である。

5 最後に

本判決は松下PDP事件最高裁判決以降、初めて「黙示の労働契約」を正面から認めた判決であり、その意味では先例としての価値を有する。しかし、本判決は、一般論として新しい理論や解釈

20) 野田教授も、意見書・前掲注16)において、これまでの判例・裁判例を詳細に比較・分析した上で、「特段の事情」が認められて派遣労働契約が無効になる場合の「黙示の労働契約」の成立の判断は「より緩和された要件」で足りるとする理論を示している。ただ、それでも、「黙示の労働契約」の成否の判断は依然として必要であり、「契約の無効にもかかわらず継続した原告と会社との間の実体関係を法的に根拠づけ得るのは、両者の関係から客観的に推認される原告と会社との間の労働契約の他にない」と判示して、労働の実態があれば、ほとんど自動的に「黙示の労働契約」の成立を肯定する松下PDP事件大阪高裁判決・前掲注8)とは異なる。

を示したのではなく、基本的には一つの事例判決に過ぎないため、射程距離は極めて限られる。また、労働者派遣法の平成24年改正により、今後、本件と同様の紛争が発生することは稀であると考えられる。

ただ、松下PDP事件最高裁判決や本判決が提供した、偽装請負、労働者派遣及び労働者供給といった概念の相互関係や、「黙示の労働契約」についての視座は、今後の実務に少なからず影響を与えていくものと思われる。