

テーマ : 偽装請負について

偽装請負とは？

偽装請負、とは、一般的には、請負契約ないし業務委託契約の形態で行われる労働者派遣業務ないし雇用契約を意味する。請負契約と派遣契約との区別については、厚労省から「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」が公表されており、具体的な業種毎に判断基準が示されている。抽象的には、実質的に派遣先での指揮命令下にある労働者については、形式上請負契約が締結されていても派遣契約ないし労働者供給契約であると認定されることになる。

偽装請負の法的問題点

派遣元企業と派遣先企業との間の契約が、いわゆる偽装請負契約であった場合には、以下の法的問題点を生じる。

- ① 派遣業法違反ないし職安法違反。
- ② 派遣元の企業との雇用契約が私法上無効となるか。
- ③ 派遣先企業との間の黙示の雇用契約の成否。

以上のうち、②と③は表裏の関係にあり、後述のパナソニックプラズマディスプレイ事件(パナソニック事件)の原審(大阪高裁 H20/4/25)は、当該事件における偽装請負は強度の違法性を有し、派遣元との雇用契約は民法 90 条に違反し無効である、とするとともに、派遣先企業との黙示の雇用契約の成立を認定した。

パナソニック事件最高裁判決

偽装請負についての最初の最高裁判決は、上記大阪高裁パナソニック事件の上告事件であるが(最判 1 小 H21/12/18、集 63-10-2754p)、その概要は以下の通りである。

- (a) 本件においては、労働者は派遣先の指揮命令下にあり、実質的に派遣契約と認定。
- (b) しかしながら、派遣先において賃金の額を決定しその支払いを約束した、という事実はない、として黙示の雇用契約の成立は否定した(一部破棄自判)。
- (c) 他方で、派遣先による雇止は違法であるとして、労働者に対する損害賠償を命じた。

総括

以上のとおり、偽装請負と認定された場合は、派遣先に限らず派遣元にも重大な影響を与える。また、労働者側からは、黙示の雇用契約の成立を主張されることになり、訴訟リスクも極大化することになる。今般の派遣法改正により一定の常用代替派遣が可能となったことも踏まえると、長期の請負契約、業務委託契約の運用は慎重に行うべきであろう。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、アクトワンリーガルレポート vol.12 は、「セクシャルハラスメントについて」(14C4)の予定(2014/4 発行予定)としております。 以上