

## 偽装請負について

作成者： きっかわ法律事務所  
弁護士 山下 恵美



## 1. 偽装請負とは

業務処理請負ないし業務委託の契約形式で行われる労働者の派遣であるが、その実態からは労働者派遣法が規制する「労働者派遣」(または職業安定法が禁止する労働者供給)に該当するもの

## 2. 定義～労働者供給、労働者派遣、業務処理請負とは

労働者供給 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(労働者派遣法。以下「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(職業安定法第4条6号)

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(派遣法第2条1号)

業務処理請負 Xが発注企業に対して、その一定業務の処理を請け負い、この請負業務を遂行するために自己の雇用する労働者を発注企業の事業場において自己の指揮命令下に労働させること(菅野 195 頁)

## 3. 規制の概要

「業務処理請負」の契約形式で行われても、労働者供給または労働者派遣に該当する場合には、以下のような規制をうけることとなる。

(1) 労働者供給事業の禁止(職業安定法第44条)

(2) 労働者派遣(事業)に対する規制

ア 一般労働者派遣事業 厚生労働大臣の許可を要する  
特定労働者派遣事業<sup>1</sup> 厚生労働大臣への届出で足りる

派遣元事業主の厚生労働大臣への事業報告(派遣法23条)

派遣元事業主以外から労働者派遣の役務の提供を受けることの禁止(派遣法24条の2)

---

<sup>1</sup> 常時雇用する労働者のみを派遣するもの

## イ 適用対象業務と派遣可能期間

### (ア) 第1段階

派遣が認められる業務の限定列举（ポジティブリスト）平成11年改正前は26業務

### (イ) 第2段階・・・平成11年改正（施行日：平成11年12月1日）

#### ➤ 派遣が認められない業務の限定列举（ネガティブリスト）

港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関連業務以外の業務は、全て労働者派遣を行うことができるとされる。但し、物の製造の業務については、派遣法附則4項によって、「当分の間、労働者派遣事業を行ってはならない」と定められていた。

#### ➤ 期間制限

従来の専門的26業務以外につき、派遣期間を1年間以内に限定

### (ウ) 第3段階・・・平成15年改正（施行日：平成16年3月1日）

#### ➤ 物の製造業務について解禁<sup>23</sup>

但し、派遣期間を制限

平成19年2月末日（施行日から3年）までは、同一の業務について1年まで  
平成19年3月1日以降は最長3年まで可能

#### ➤ 病院等における医業等の医療関連業務につき、紹介予定派遣であれば可能とする

#### ➤ 期間制限の緩和

従来の専門的26業務以外につき、一定の手続き<sup>4</sup>を経て3年まで延長可能とする。

## ウ 労働者派遣契約

一定の事項を定めた労働者派遣契約の締結（派遣法26条1項）

派遣労働者の特定を目的とした行為の禁止（派遣法26条7項）

## エ 派遣元事業主及び派遣先事業主の講ずべき措置

<sup>2</sup> 製造業への労働者派遣の解禁により、業務処理請負も増加し、両者の混同や業務処理請負の在り方が注目されるようになった。業務処理請負の在り方については、「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主が講ずべき措置に関するガイドライン」がある。

<sup>3</sup> 労働者派遣法改正にあたり、厚生労働省労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会による部会報告がなされ（平成21年12月28日）、同報告においては常用雇用の労働者派遣を除き、製造業務への労働者派遣を原則として禁止するものとされている。【資料1】

<sup>4</sup> 派遣先が、当該派遣先事業場の過半数組織組合または過半数代表者の意見を聴いて、当該事業場への派遣可能期間を3年までの期間で定めることができる。定めなき場合は1年。

(ア) 派遣元事業主

派遣労働者であることを明示しての雇用、既に雇用している者を派遣労働者とする場合の同意の取得（派遣法 32 条） 派遣労働者が派遣先事業主に雇用されることを禁止しないこと（派遣法 33 条） 就業条件の明示（派遣法 34 条、38 条） 派遣労働者の氏名等の通知（派遣法 35 条） 派遣元責任者の選任（派遣法 36 条） 派遣元管理台帳の作成（派遣法 42 条）等

(イ) 派遣先事業主

派遣労働者の苦情処理（派遣法 40 条 1 項） 派遣先責任者の選任（派遣法 41 条） 派遣先管理台帳の作成（派遣法 42 条）等

オ 派遣先事業主の直接雇用申込義務<sup>5</sup>

➤ 派遣期間に制限のない場合

同一の業務について派遣元から 3 年を超える期間継続して同一の派遣労働者の派遣を受けている場合で、かつ、当該同一の業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合には、当該同一の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（派遣法第 40 条の 5）。

➤ 派遣期間に制限のある場合

派遣期間の制限への抵触日以降も派遣労働者を使用しようとする場合には、派遣先は、抵触日の前日までに、当該派遣先での雇用を希望する派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない（派遣法第 40 条の 4）。

また、同一の業務について派遣元から 1 年以上継続して労働者派遣を受けており、かつ、派遣実施期間経過後、当該同一の業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合には、以下の要件の全てを満たす派遣労働者を雇い入れる努力義務がある（派遣法第 40 条の 3）

- ）当該同一の業務に当該派遣実施期間継続して従事したこと
- ）派遣実施期間経過日までに、当該派遣先に雇用されて当該同一の業務に従事することを希望する旨の申し出ていること
- ）派遣実施期間経過日から 7 日以内に派遣元との雇用間関係が終了していること

---

<sup>5</sup> 前述の平成 21 年 12 月 28 日の部会報告においては、以下の違法派遣の場合に、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす旨の規定を設けるとされている。

禁止業務への派遣受入れ、無許可、無届の派遣元からの派遣受入れ、期間制限を超えての派遣受入れ、いわゆる偽装請負の場合、常時雇用する労働者でない者を派遣労働者として受入れ

#### 4. 適法な業務処理請負であるために

##### ア 業務処理請負と労働者供給の区別

労働者を提供し他人の指揮命令を受けて労働に従事させる者が、以下の四要件を満たせば職安法の禁止する労働者供給事業とはみなされない。(職業安定法施行規則第4条)

作業の完成について事業主としての財政上及び法律上のすべての責任を負うものであること。

作業に従事する労働者を、指揮監督するものであること。

作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定されたすべての義務を負うものであること。

自ら提供する機械、設備、器材(業務上必要な簡易な工具を除く。)若しくはその作業に必要な材料、資材を使用し又は企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な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。

##### イ 業務処理請負と労働者派遣の区別

「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)

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っても、労務管理面については、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、労働時間等に関する指示その他の管理、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、を自ら行う者でなければ、労働者派遣事業を行う事業主とされる。

#### 5. 「偽装請負」に該当する場合

##### ア 偽装請負により労働者を派遣している事業主

- 派遣禁止業務への労働者派遣(派遣法第4条1項)や、派遣事業の許可又は届出なしの労働者派遣(派遣法第5条1項、11条1項)の場合、罰則による処罰
- その他、派遣法違反により行政監督の対象となる。

##### イ 偽装請負により労働者の派遣を受けている事業主

- 労働者派遣事業主としての許可・届出のない業者からの派遣受入れ(派遣法24条の2)の場合、行政指導や勧告の対象とされ、勧告に従わなければ企業名の公表もありうる。
- その他、派遣法違反により行政監督の対象となる。

## 6. 黙示の労働契約の成否（裁判例の検討）

### （1）サガテレビ事件 福岡高判昭 58.6.7 【資料2】

#### ア 事案

##### （ア）概要

業務委託契約に基づいてYの社屋内で作業に従事していたXらが、Yとの間で黙示の労働契約が成立していると主張し、Yに対し従業員たる地位の保全等の仮処分を申し立てた事案

##### （イ）当事者について

企業間の契約形式および関係

業務委託契約 資本関係、役員兼務等の事情なし

黙示の労働契約の成否が問題となる両者

X（請負業務労働者）とY（委託者）

#### イ 黙示の労働契約の成否に関する判断

##### （ア）結論 否定

##### （イ）判断基準

「労働契約といえども、黙示の意思の合致によっても成立しうるものであるから、事業場下請労働者（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、従って、派遣先企業との間の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るべき余地がある。」

##### （ウ）考慮された事情

- ・ 作業場所をY会社屋内と限定されて、Yの職場秩序にしたがって労務提供をなすべき関係にあったこと、及び、Yから直接作業に関し指揮、監督を受けるようになっていた（各作業内容につきY社員から具体的な指示を受け、また作業上のミスについてもYの担当課長から直接注意をうける等）ことから使用従属関係は成立している。

しかしながら

- ・ Aは、資本的にも人的にも全く独立した企業。
- ・ Xの採用、賃金その他の労働条件の決定、身分上の監督は、すべてAがしていた。他方、Yが採用において介入することも全くなかった。

- ・ 請負代金は、請負業務労働者の人数、労働時間量にかかわらず一定額としていたから、請負業務労働者の賃金をYが決定していたとはいえない。

#### ウ コメント

本判決以前の初期の裁判例は、事実上の使用従属関係を重視する傾向があったが、事実上の使用従属関係のみでは足りないことを指摘した判決である。

### (2) センエイ事件 佐賀地武雄支決平成 9.3.28 【資料3】

#### ア 事案

##### (ア) 概要

Aによって採用され、Yの工場において各種作業に従事していたXらが、Aにより解雇通知を受けたことから、Yとの間で黙示の労働契約が成立していると主張し、Yに対し従業員たる地位の保全と賃金の仮払の仮処分を申し立てた事案

##### (イ) 当事者について

企業間の契約形式および関係

業務請負契約(契約書類なし)。資本関係、役員兼務等の事情なし。但し、Aは、Y以外の業務実績がなく、Yのみとの関係で設立された経緯あり。

黙示の労働契約の成否が問題となる両者

X(社外労働者)とY(業務請負の発注者)

#### イ 黙示の労働契約の成否に関する判断

##### (ア) 結論 肯定

##### (イ) 判断基準

「労働契約は、使用者が労働者に賃金を支払い、労働者が使用者に労務を提供することを基本的要素とするのであるから、黙示の労働契約が成立するためには、社外労働者がY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するという使用従属関係を前提にして、実質的にみて、当該労働者に賃金を支払う者がYであり、かつ、当該労働者の労務提供の相手方がYであると評価することができる必要がある」

##### (ウ) 考慮された事情

- ・ Yの工場でYから作業上の指揮命令を受けて労務に従事する使用従属関係にある
- ・ 請負代金が作業に従事した労働者の人数と労働時間とで算出される従業員の受ける賃金の総額と直接関連し、その額は實際上、Yによって決定されていた。

- ・ 労働者に対する作業上の指揮命令及び出退勤の管理等は、実質上、Yが行っていたし、配置や職場規律の適用等の労働条件の決定に関しても、Yが行っていた事例があった。
- ・ Aは、Y以外の業務実績がなく、Yのみとの関係で設立された経緯がある。
- ・ Yとの業務請負契約についての契約書等が作成されていない
- ・ Yの従業員との区別がない(タイムレコーダー同一、出退勤時間や休暇の管理の一体性、現実の作業についてもYの従業員と混在しないし共同で遂行、作業服等でも区別できない、職場規律及び福利厚生面でも区別されていない)
- ・ 作業に必要な材料、資材がXが提供するものでなかった

### (3) ナブテスコ(ナブコ西神工場)事件 神戸地明石支判平成 17.7.22 【資料4】

#### ア 事案

##### (ア) 概要

Aとの間で期間雇用契約を締結してパートタイマーとなったXらが、Yとの間に黙示の労働契約が成立していること等を主張してYに対して労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めた事案

##### (イ) 当事者について

企業間の契約形式および関係

業務委託契約 Y1はY2の完全子会社

黙示の労働契約の成否が問題となる両者

X(社外労働者)とY(業務委託者)

#### イ 黙示の労働契約の成否に関する判断

##### (ア) 結論 肯定

##### (イ) 判断基準

「社外労働者とY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Y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Y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Yであることが必要であると解される」

##### (ウ) 考慮された事情

- ・ 勤務開始当初よりYの社員の指揮命令を受けて各自の担当作業を行っており、Aの指揮命令を受けていなかった
- ・ YからAに支払われる報酬は、労働者が残業した場合でも増額されず、増額分はAが負担していたが、これは、AがYとの間の業務委託契約において採算を度外視してい

ることを意味し、XがYから経済的に独立して業務処理請負を行っていないと評価される

- ・ AはYの完全子会社であり、業務請負としては専らYに対する労働力の供給しか行っていない
- ・ Xは、Yの従業員と渾然一体となって、同一の作業を行っていた。
- ・ 出勤簿をYが管理し、残業についてもYの職場長の指示によって行われており、有給休暇の申請もYの従業員と同じ用紙を使用し、Yの班長に提出していた。

#### ウ コメント

(2)及び(3)は、黙示の労働契約の成立を認めたものであるが、いずれも、ある程度特殊な事情、具体的には、請負企業が発注企業の業務を受託するために設立されたとか、請負企業が発注企業の完全子会社であるといった事情が認められ、労働契約の成立を認める判断に大きく影響しているように思われる。

#### (4) マイスタッフ(一橋出版)事件 東京高判平成 18.6.29 【資料5】

##### ア 事案

###### (ア) 概要

Y1(人材派遣会社)からY2に派遣されたXが、Yらが一体である等として、Y2との間における黙示の雇用契約の成立を主張し、労働契約上の使用者は派遣先であるY2であり、かつ、Y1とXとの間の派遣労働契約の派遣期間満了によるXとYらとの間の労働契約関係の終了の効力を争い、Yらに対し、労働契約上の地位の確認等を求めた事案

###### (イ) 当事者について

企業間の契約形式および関係

労働者派遣契約 代表取締役及び取締役兼務あり 出資比率 17.5%

黙示の労働契約の成否が問題となる両者

X(派遣労働者)とY2(派遣先企業)

##### イ 黙示の労働契約の成否に関する判断

###### (ア) 結論 肯定

###### (イ) 判断基準

「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い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、明示された契約の形式だけでなく、当該労働者

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って判断するのが相当である。

そして、労働者派遣法所定の労働者派遣は、自分の雇用する労働者を、その雇用関係を維持したまま、他人のために、その他人の指揮命令を受けて、労働に従事させることであるが（同法2条1号）、労働者が派遣元との間の派遣労働契約に基づき派遣元から派遣先へ派遣された場合でも、派遣元が形式的存在にすぎず、派遣労働者の労務管理を行っていない反面、派遣先が実質的に派遣労働者の採用、賃金額その他の就業条件を決定し、配置、懲戒等を行い、派遣労働者の業務内容・期間が労働者派遣法で定める範囲を超え、派遣先の正社員と区別し難い状況となっており、派遣先が、派遣労働者に対し、労務給付請求権を有し、賃金を支払っており、そして、当事者間に事実上の使用従属関係があると認められる特段の事情があるときには、上記派遣労働契約は名目的なものにすぎず、派遣労働者と派遣先との間に黙示の労働契約が成立したと認める余地がある」

#### （ウ）考慮された事情

- ・ Y1は、独立した企業（Y2の出資は17.5%、Y2に対する派遣による売上も全体の15%程度、従業員数12名、常時100～140名の労働者を派遣）
- ・ Y1が募集・採用の手続を行い、採用を決定したと認められる。
- ・ Y2のXへの労働時間の管理等は派遣法の予定する範囲であり、それを超えてY2が配転、懲戒・解雇の権限を有していたとは認められない。Y2が身分証明書および名刺を発行しているが、これは対外的業務を遂行する上での便宜のためにすぎない。
- ・ Xへの賃金の決定・支払は、Y1が税金等の徴収手続も含めて行っていた。Y2の担当者が団交で派遣社員の時給が増額されることを回答したのは、組合から知らないのはおかしいと指摘されたために、Y1に確認の上回答したものにすぎない。Y2との間の派遣料が他の派遣先に比べて低いのは、長期的視野にたつて了承したものであり、合理性を欠くものでない。
- ・ Y2からY1に対し契約期間の満了による派遣契約の終了が通知され、それを受けてY1からXに対し、今後の労働契約を継続しない旨通知したが、XがYらに対し、解雇又は雇い止めである旨抗議したことはない。

#### （5）伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件 高松高判平成18.8.18 【資料6】【資料7】

##### ア 事案

##### （ア）概要

Y1に派遣法にいう派遣労働者として雇用され、Y2の支店業務に携わっていたXが、被告会社より雇用契約の更新を拒絶されたため、当該更新拒絶の無効及び被告会社との間の黙示の雇用契約の成立を主張して、Y1及びY2に対して、労働契約上の権利を有する

## この確認等を求めた事案

### (イ) 当事者について

企業間の契約形式および関係

労働者派遣契約

Y 1 (派遣元企業) は Y 2 (派遣先企業) の 100 パーセント子会社

黙示の労働契約の成否が問題となる両者

X (派遣労働者) と Y 2 (派遣先企業)

### イ 黙示の労働契約の成否に関する判断

(ア) 結論 肯定

#### イ) 判断基準

「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。」

#### (ウ) 考慮された事情

X 側の事情

- ・ Y 1 を雇用主とする雇用契約書を作成、Y 1 から派遣社員就業条件明示書の交付を受けている、Y 1 に対し誓約書を提出、X の父親が Y 1 に身元引受書を提出している。
- ・ 賃金は Y 1 から支払われている
- ・ X は、Y 2 に対して希望を出したことによりフルタイムの派遣労働者となった
- ・ X がこれらのことについて、苦情、異議を述べたことはなく、Y 2 に雇用されているものと認識

Y 2 側の事情

- ・ Y 1 と派遣契約を締結、X を派遣労働者として受け入れ、Y 1 に対し、派遣料を他の派遣労働者の分と一括して支払っている
- ・ X に対し、就労の対価として賃金を支払った事実はなく、その意思を推認させる事実もない

特段の事情は存在しない。

#### ウ コメント

(4)(5)は、いずれも、企業間の契約形式が労働者派遣契約であり(従って、いわゆる「偽装請負」の事案ではない。)、派遣先と派遣労働者との間に指揮命令関係があるのは当然のことであるので、事実上の指揮命令関係があるのみでは足りず、派遣労働者の採用、賃金等の決定を派遣元企業ではなく派遣先労働者が行っている、あるいは派遣労働者の配置、懲戒等を派遣元企業ではなく派遣先企業が行っている等の特殊な事情がある場合に、黙示の労働契約が成立すると判断している。

## (6) 松下プラズマディスプレイ(パスコ)事件 【資料8】【資料9】【資料10】

### ア 事案

#### (ア) 概要

平成16年1月にA社に雇用され(就業場所をY茨木工場とする)、Yの工場でPDP製造の封着工程に従事し、さらにA社を退職の上、平成17年8月にYとの間でYを(直接の)雇用主とする雇用契約書(以下「本件契約書」という。)を作成して、以後PDPのリペア作業に従事していたXが、Yより平成18年1月31日をもって雇用契約が終了する旨の通告を受けたことから、Yに対し、雇用契約上の権利を有することの確認を求めた事案。

本件契約書には、契約期間の定め(「平成17年8月22日から平成18年1月31日、ただし、平成18年3月末日を限度として更新することがある。’)があったが、原告はこの点に異議を留める内容証明郵便を送付の上、契約書を締結している。

Xは、Yとの間の黙示の労働契約の成立、労働者派遣法40条の4に基づく労働契約の成立、本件契約書上の契約期間の定めが無効を主張して、Yとの間の労働契約は期間の定めのないものであり、Yの雇用契約終了の通告は解雇にあたるどころ、解雇は無効であると主張した。

#### (イ) 当事者について

企業間の契約形式および関係

業務請負契約 資本関係や役員兼務等の事情なし

黙示の労働契約の成否が問題となる両者

X(社外労働者)とY(業務委託者)

#### イ 黙示の労働契約の成否に関する判断

【控訴審 大阪高判平成20.4.25】

(ア)結論 肯定

#### (イ)判断基準

「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うるところ、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い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、賃金支払関係にあるかどうか、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。」

(ウ)考慮された事情

- ・ YはXに直接指示して指揮、命令、監督しており、XはYの従業員と混在して共同して作業に従事し、休日出勤も直接に指示されることがあった。
- ・ AはXに作業指示しておらず、労働時間管理等を行っていたかも不明。
- ・ Xの給与は、YがAに支払った金員からAの利益等を控除した額を基礎としており、Xの給与はYが実質的に決定する立場にあった。

【上告審 最高裁平成 21.12.18】

(ア)結論 否定

(イ)判断基準

特に示していない。

(ウ)考慮された事情

- ・ YはAによるXの採用に関与していない
- ・ XがAより支給を受けていた給与等の額をYが決定していた事情がうかがわれない
- ・ AがXに対してY工場の他の部門に移るよう打診するなど、配置含むXの具体的な就業態様を一定の限度で決定しうる地位にあった。

ウ コメント

控訴審は、Y・A間の業務請負契約について、Yが「労働者派遣法に適合する労働者派遣であることを何ら具体的に主張立証するものでない」ゆえに「労働者供給契約というべき」としている。しかしながら、労働者派遣法による労働者派遣事業の規制に適合しない労働者派遣事業であっても、それが「労働者派遣」の定義に該当すれば、労働者派遣なのであり、したがって、両者の補完関係から労働者供給ではありえないと考えられた。

また、控訴審は、Y・A間及びX・A間の各契約について、平成16年1月時点において製造業務への労働者派遣及び受入が一律禁止されていたことから、労働者派遣法に適合する労働者派遣足りえなかったとし、脱法的な労働者供給契約として職業安定法44条、労働基準法6条に違反し、公の秩序に反するものとして民法90条により無効とする。しかしながら、この点についても、一般的に職安法が禁止する労働者供給事業であったとしても、

ただちに強度の違法性を有し契約が無効となるものではない。そもそも、控訴審が黙示の労働契約の成立を論じる前提として、労働者供給契約の無効を論じる必要があったのは、X・A間及びX・Y間の双方に同時に労働契約が成立することはあり得ないと考えたからであろうが二重雇用契約自体は法的に十分可能である<sup>6</sup>。

これに対し、最高裁は、Y・A間の業務請負契約については労働者派遣に該当するとした上で、Yが上記派遣が労働者派遣として適法であることを何ら具体的に主張立証していないことから、労働者派遣法に違反しているといわざるを得ないとしたうえで、労働者派遣法に違反する労働者派遣が行われたからといって、特段の事情のない限り、派遣労働者と派遣元との雇用契約が無効となることはないとして、X・A間の雇用契約については、有効に存在していたものとしている。

そして、端的に社外労働者と業務委託者との間の黙示の労働契約の成否を、社外労働者の採用、賃金額の決定、配置等の就業条件の決定をいずれの企業が行っていたかに着目して判断したものといえる。

---

<sup>6</sup>濱口桂一郎「いわゆる偽装請負と黙示の雇用契約」NBL885号13頁【資料11】

【まとめ】

事件	結論	契約形式	両企業の関係	コメント
サガテレビ事件 福岡高判 昭 58.6.7	否定	業務委託	資本関係、役員兼務 無し	派遣法施行前の裁判例 この判決以前は使用従属関係を重視される傾向。使用従属関係のみでは足りないことを指摘。
センエイ事件 佐賀地武雄支決 平成 9.3.28	肯定	業務請負	資本関係、役員兼務 無し 但し、請負企業は発注企業の業務を受託するために設立。	両企業の特殊な関係が労働契約の成立に影響
ナブテスコ(ナブコ西神工場)事件 神戸地明石支判平成 17.7.22	肯定	業務委託	請負企業は発注企業の完全子会社。	両企業の特殊な関係が労働契約の成立に影響
マイスタッフ(一橋出版)事件 東京高判 平成 18.6.29	否定	労働者派遣(いわゆる「偽装請負」でない。)	代表取締役及び取締役の兼務あり。 派遣元企業の派遣先企業への出資比率 17.5%	労働者派遣の事案(労働者派遣で予定される指揮命令関係を越える事情が必要)
伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件 高松高判 平成 18.8.18	否定	労働者派遣(いわゆる「偽装請負」でない。)	派遣元は派遣先企業の完全子会社。	労働者派遣の事案(労働者派遣で予定される指揮命令関係を越える事情が必要)
松下プラズマディスプレイ(パスコ)事件 【控訴審】 大阪高判 平成 20.4.25	肯定	業務請負	資本関係、役員兼務 無し	脱法的な労働者供給であるとして、発注企業と請負企業の契約及び社外労働者と請負企業の雇用契約を無効と判断。その上で、黙示の労働契約の成立を肯定。
松下プラズマディスプレイ(パスコ)事件 【上告審】 最高裁 平成 21.12.18	否定	業務請負	資本関係、役員兼務 無し	派遣法に違反する労働者派遣であるとしながら、各契約は有効に存在することを前提とし、その上で、黙示の労働契約の成立を否定。

