

日検直接雇用事件判決 偽装請負認めるも 隠蔽を免罪し請求棄却

歩み

2020. 8. 7
臨時号
全港湾関西地方
阪神支部
大阪市港区築港
1-12-27
06-6574-8424
078-303-0800
全港湾は一人
でも入れます

名古屋地裁は、原告16名に不当判決

さる7月20日名古屋地方裁判所は、全港湾阪神支部・名古屋支部両日興サービス分会16名の組合員が、原告として一般社団法人日本貨物検査協会（以下「日検」という）の長年にわたる偽装請負行為に対し、※労働者派遣法40条の6第1項5号にもとづき労働契約が成立したとして地位確認の請求を求めた事件で、日検の偽装請負を認めましたが、不当にも「みなし申込み」については認めず、直接雇用を棄却したので、16名は名古屋高裁へ控訴しました。

※偽装請負等違反行為を派遣先（日検）が行ったときは、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を申込みをしたものとみなす。具体的には、日検が偽装請負を是正した日より1年以内に、16名が日検に社員として採用の申込みすると日検は雇用する義務が発生。

なぜ認められたのか

1999年の労働者派遣法改正により、港湾業務のうち検査業務等については派遣禁止対象業務から外れ、日検を含む検査等（鑑定・検査含む）事業者4協会は、4協会を退職した検査等の技能者を4協会が協会毎に設立した指定事業体で受入れ、4協会と指定事業体の労働者をもって検査業務等を行うことを全港湾等の検査関連の労働組合と同意し、行政当局に届け出ました。

行政当局は、関係労使合意を受けて、港湾における検査等の業務に関し、実質4協会が設立した指定事業体からの派遣以外を禁止する「内かん」（通達）を各都道府県の職業安定機関に発出しました。

ところが、その後、日検は日興サービスに、日検な

ど4協会を退職した技能者以外の若年労働者も採用させて、多数の労働者を日検に派遣させ、検査等の専門業務に従事させてきました。

日検は、自社で若年労働者の新規採用を減らす一方、指定事業体の差別的低賃金で採用し、日検へ派遣させ、労務コストを削減する仕組みを作っていました。

このような仕組みは、港湾における波動性に対応し、効率的な検査業務の就労システムの確立として、定年退職者の受け皿会社として指定事業体を位置づけて派遣労働者を受け入れることとした労使合意や「内かん」の趣旨にも反します。

また、全国港湾でも指摘・改善が求められていた特定企業だけを派遣先とする「専ら派遣」にも抵触するので、全港湾は日検に対し

て、日興サービスなど指定事業体の若年労働者を日検に直接雇用するよう幾度も申し入れを行ってききました。そうした中で、日検は、平成27年頃になって、日興サービスなどの指定事業体の労働者を地域社員として採用しようとした。

しかし、全国港湾から、日検に対して、日興サービスなどの指定事業体の若年労働者における低賃金等の劣悪な労働条件について何ら改善が図られないまま地域社員という賃金格差を付けた採用をするのではなく、4協会の社員と同等の労働条件とするよう求めて、2015年9月25日、いったん中止させました。

湾産別協定順守のたたかい

全港湾阪神支部と名古屋支部（以下「両組合」という）の日興サービス分会は、連携し、2015年11月から日検に対して、旧派遣法（最長3年の超えると直接雇用しなければならぬ）を順守させるため、直接雇用するよう要請行動を開始し、日興サービスには、低賃金などの労働条件の改善や、長時間労働の是正などを要求してたたかいました。

長時間労働の是正については、派遣先であり、実際に日興サービスの労働者に対し指揮、監督を行っている日検が責任を負うべきものであることから、日検に對しても、その責任を追及

する活動を行ってききました。日検及び日興サービスは、こうした両組合の活動を嫌悪し、両組合に対しさまざまな不当労働行為をしかけてきました。

日興サービス分会では、闘いで不当労働行為を是正

また、日検は、名古屋南労働基準監督署による長時間労働の是正勧告への対応についての両組合からの団体交渉申入れにつき、使用者でないとして、これを拒否しました。（派遣法違反）

両組合は、日検の不当労働行為に対し、2016年3月2日、愛知県労働委員会に救済申立てをしました。

日検は、救済申立てのあったことを聞き及び、全港湾阪神支部に対し、和解による解決を申し出てきました。

労使間での協議の結果

同月23日、「指定事業体からの社員採用に関しては、平成28年度から平成30年度まで、毎年度約120名の採用を実施するよう努力する」との確認書が取り交わされ、これを受けて、両組合などは救済申立てを取り下げて、和解により解決を図りました。

ところが、2016年8月に、全港湾阪神支部が、上記の確認書に基づき、日検に対し、組合員の指定事業体から移籍させるよう求めて、団体交渉を申し入れたところ、日検は、指定事業体からの採用を拒否し、条件を満たした応募者を個別に採用することを検討しているにすぎないと返答した上、団体交渉申入れを拒否しました。

そこで、全港湾阪神支部は、同年11月16日、大阪府労働委員会に、日検に団交応諾を命じるよう救済申立てを行いました。

しかし、大阪府労委は、不当にも申立てを棄却したので、現在中労委に再審査請求をして審査中です。

争点と主張内容

原告組合員らは、①偽装請負があったことは明らかであり、②脱法目的も認められるので、日検が日興サービスの労働者に対して労働契約の申込みをしたものとみなされるとして、③派遣契約が締結されたとしても労働者の同意を得ていない以上、偽装請負が「終了した」（労働者派遣法40条の6第2項）とはいえず、1年の期間制限は開始しておらず、④仮に個別派遣契約が開始して1年の期間制限が開始するとしても、原告らは所属する両組合を通じて、使用者に直接雇用を要求していたから承諾を通知したといえるし、⑤これが承諾の通知に当たらないとしても、派遣への労働者からの同意（同法32条）も得ず、就業条件等の明示（同法34条）もせず、府労委からの釈明も拒否し続け、1年の期間が経過するまで、偽装請負であったことを明らかにせず、承諾することを妨げたのであり、信義則に反して、期間制限を主張することは許されないと主張しました。

労働者派遣法40条の6第1項5号対策

つまり、派遣契約締結から1年以上（派遣労働開始日16年4月1日、回答日17年4月19日）経って、日興サービスの労働者が承諾の意思表示ができなくなっているから、従前は、派遣ではなく業務委託（偽装請負）であったことを明らかにしました。

こうしたことから、日興サービスの組合員16名が、2017年10月31日に、改めて、日検に対し、労働契約の申込みを承諾する旨を通知し、日検との間に労働契約が成立したことから、同年11月28日、本件地位確認の訴えを提起しました。

争点と主張内容

原告組合員らは、①偽装請負があったことは明らかであり、②脱法目的も認められるので、日検が日興サービスの労働者に対して労働契約の申込みをしたものとみなされるとして、③派遣契約が締結されたとしても労働者の同意を得ていない以上、偽装請負が「終了した」（労働者派遣法40条の6第2項）とはいえず、1年の期間制限は開始しておらず、④仮に個別派遣契約が開始して1年の期間制限が開始するとしても、原告らは所属する両組合を通じて、使用者に直接雇用を要求していたから承諾を通知したといえるし、⑤これが承諾の通知に当たらないとしても、派遣への労働者からの同意（同法32条）も得ず、就業条件等の明示（同法34条）もせず、府労委からの釈明も拒否し続け、1年の期間が経過するまで、偽装請負であったことを明らかにせず、承諾することを妨げたのであり、信義則に反して、期間制限を主張することは許されないと主張しました。

未だに組合員へ派遣代替を通知しせず派遣法違反

これに対し、日検は、①

業務請負契約締結時には、実態も請負であった、②脱法目的が故意・過失の要件とは別に定められている以上、単なる認識認容(故意・過失により偽装請負行為をしていない)を超える意図はなかった、③派遣契約に切り替えたことにより業務委託契約は終了しており、そこから1年の期間制限が開始する、④労働者派遣40条の4第3項の「承諾」は、同1項によってみなされる労働契約の申込みに対応したものでなくてはならず、組合を通じての直接雇用要求はこれに当たらない、⑤同意の取得も就業条件等の明示も日興サービスがすべきことであって、日検がこれらをしていないように指示をしたものでもないし、府労働委員の積明は争点に関連しないものであるから回答しなかったにすぎず、隠蔽の意図などなく、信義則違反はない、などと反論しました。

争点に対する裁判所の判断

裁判は、10回の口頭弁論期日を経て、各職場から計4名の原告が尋問をして、偽装請負の実態を明らかにした。他方、日検は、労働実態について、業務委託から派遣に切り替えた前後で変化はないとして、証人も申請せず、偽装請負については、事実上、「白旗」を掲げて、もっぱら、それ以外の論点についての弁解を繰り返しました。

て、被告が何ら反論を裏付ける証拠を提出しておらず、勤務の指示、作業の指示、制服・身分証等の貸与などから、日検が原告らの業務につき指揮命令をしており、派遣への切替えの前後で変わっておらず、そうすると日興サービスから、原告らを派遣労働者とする労働者派遣を受けていたものとして偽装請負を認めました。

また、関連して、日検が、原告らが従事していた業務は検数ではなく、その補助業務であるから、業務委託の形式であることには何ら問題もないと、b 業務委託の形式での契約の締結が改正労働者派遣法施行の平成27年10月1日以降になされる必要があるなどとも反論していたが、判決では、a 項で、原告らが従事していたのは検数業務であるというほかにないとして、前提が間違っている。b 項で、施行前に脱法目的が消滅していたなどの特別な事情がない限り、申込みがみなされるとして、いづれも斥けました。

16名を検数労働者として、港湾産別協定を適用せよ! ② 日検の脱法目的 判決は、脱法目的の意義について、偽装請負についても同一ではないとしつつ、「このような形式と実質の齟齬による労働者派遣法等による規制を回避する意図を示す客観的な事情の存在により認定されるべき」との見解を示しました。その上で、①指定事業体の成り立ちからして、派遣

とするのが自然であったのに、日検が、あえて業務委託契約を締結したこと、②業務委託契約であればできないはずなのに、日興サービスの職員に対し指揮命令をして、労働者派遣の役務提供を受けており、その期間も約10年間に及んでいること、③改正前労働者派遣法には期間制限があったが、業務委託の形式であったために、無制限で日興サービスの社員の労務提供を受けていたなどの客観的な事情を指摘して、「これらの事情が労働者派遣法等による規制を回避する意図を示すものではないとするに足りる事情は見当たらない」と述べて、脱法目的を認めました。

なお、③に関し、日検は、期間制限を撤廃する改正法の施行は2015年9月30日であり、その1日後に申込みみなし制度を導入する改正法が施行された時点では、脱法目的は消滅したとも主張していました。しかし、判決は、期間制限撤廃の改正法の施行は、脱法目的が生じた後の事情であるし、また、各種の規制の一部が緩和されたにすぎないとして、脱法目的を否定するものではないと判断しました。

③ 承諾の意思表示の期間制限 ア、労働者派遣法違反行為の終了 一方、判決は、日検が日興サービスとの個別派遣契約を2016年3月31日に締結したことをもって、偽装請負の違法は解消され、

脱法目的は消滅したと判断した上で、そこから1年となる平成29年3月31日までに、申込みみなしの効力が存続していたとして、それまでに承諾の意思表示がなされたかどうかを検討した。この点について、前記のとおり、原告らは、日検は、派遣契約の締結から1年が経過するまで、派遣への切替を原告らに隠蔽したことなどを指摘して、1年の期間制限は開始しないと主張しました。

しかし、判決は、偽装請負契約が解消されれば足りると判断して、これを斥けました。また、原告らは、派遣労働への切替については、労働者の同意がない以上、派遣労働契約はなく、派遣先事業者が派遣労働者を指揮命令して使用する権限はないとして、偽装請負は終了していないと主張しましたが、これに対して判決は判断をしませんでした。

イ、承諾の意思表示の有無 判決は、労働者派遣法40条の6第1項によつてみなされる労働契約の申込みに対する承諾の意思表示は、派遣労働者の選択権の行使であり、通常の労働契約締結における承諾の意思表示と何ら異なるものではないとして、当該みなし申込みの存在を前提とするものでなければならぬとの立場から、労働組合を通じての直接雇用の要求では足りないと判断し、1年以内の承諾の意思表示はないと判断しました。

合の要求は組合員(労働者個人)を代表しないと断言し、不当な判断と言わなければなりません。厚生労働省委託「労働者派遣法施行状況調査(令和元年度実施)」においても、派遣労働者の91.1%が労働契約申込みみなし制度の存在を知らないとの結果が出ており、みなし規定にすぎない「申込み」の存在を認識しなければならぬというのでは、派遣労働者にとって著しく不利です。

ウ 期間制限の主張が信義則に反するか 判決は、日興サービスの役員が日検の社員としての身分を有していることなどの事情を指摘して、「その運営に当たって被告(日検)の強い影響を受ける立場にあった」とか、派遣への切り替えについて日興サービスの従業員に周知せず、日検が府労働委員から積明を受けていたにもかかわらず、申込みの効力が消滅するまでは回答を拒否して、ようやく2017年4月19日になって初めて派遣労働者であることを認めたことからすれば、「被告は、原告らに対して上記みなし申込みの効力が消滅するまで当該みなし申込みの存在を知らせず、結果として、当該みなし申込みに対する承諾の意思表示をするか否かという原告らの選択権を行使する機会を喪失させた」と批判し、そのような態度は、「当該選択権の行使機会の剥奪という不法行為を構成するとみる余地がないではない」とまで述べています。

また、改正労働者派遣法・申込みみなし制度の趣旨からしても、きわめて重大なあやまりというほかありません。地裁判決は、労働契約申込みみなし制度に基づき提起された事件として、東リ(ライフイズアート)事件の神戸地裁令和2年3月13日判決に次いで2例目であるが、偽装請負と脱法目的を認め、派遣先が派遣労働者に対し労働契約を申し込んだものとみなされるとの初の判断を示したものであ

り、脱法目的の解釈については、客観的な状況から判断すべきとするなど、派遣労働者にとって一歩前進させる側面もありました。他方で、日検が偽装請負を隠蔽したと認めているにもかかわらず、直接雇用を認めず、派遣労働者の雇用の安定を図る願いに背を向けた判決は、改正労働者派遣法の趣旨を踏みにじるものであり、到底、承諾できるものではありません。

原告16名の組合員と両組合同は、高裁へ控訴し、地裁判決の誤りを正すべき、控訴審の主張立証に全力を挙げてたたかいます。同時に、偽装請負と脱法目的を認めて、労働契約を申し込んだものとみなした点については、日検が団交に必ずべき地位にあったことを明らかにするものであり、団交拒否の中労委の審査にもよい影響を与えるものでした。

また、均等均衡待遇への対応で、日検が派遣を継続することも有利とはいえない状況が作り出されました。さらに、2020年3月には、日検にも全港湾阪神支部の分会が設立され、団交等の労使交渉により、直接雇用問題の解決を迫る新たな足場ができています。両組合は全港湾の「港湾産別闘争」の伝統に基づき、控訴審の逆転勝訴をめざし、直接雇用を勝ち取るべく、裁判・労働委員会への取組を進めるとともに、職場闘争を強化し、16名の組合員は頑張っていく決意を固め、紙面を借り報告にかえます。

地裁判決の限界を乗り越えて、直接雇用獲得へ

また、均等均衡待遇への対応で、日検が派遣を継続することも有利とはいえない状況が作り出されました。さらに、2020年3月には、日検にも全港湾阪神支部の分会が設立され、団交等の労使交渉により、直接雇用問題の解決を迫る新たな足場ができています。両組合は全港湾の「港湾産別闘争」の伝統に基づき、控訴審の逆転勝訴をめざし、直接雇用を勝ち取るべく、裁判・労働委員会への取組を進めるとともに、職場闘争を強化し、16名の組合員は頑張っていく決意を固め、紙面を借り報告にかえます。