

偽装請負訴訟判決で

解雇無効命令

松下電器産業の子会社である松下PDPで請負社員として働いていた男性社員が『偽装請負』を内部告発した後、雇止めされたのは違法として、職場復帰や600万円の慰謝料などを求めた訴訟の控訴審判決で、大阪高裁は4/25、直接雇用の成立を認め、90万円の慰謝料や未払い給与の支払いを命じたとの報道がありました。判決によると、男性社員は04年1月から、松下PDPの茨木工場で「請負会社の社員」という形で働いていたが、翌05年5月、「実際は松下PDPの従業員の指揮命令のもとで働いており、実態は直接雇用だ」と大阪労働局に偽装請負を内部告発した。同8月、松下PDPに期間工として直接雇用されたものの、06年1月末、期間満了を理由に職を失った。期間工だった間、男性社員は他の社員と接触できない単純作業に従事させられた。判決ではまず、請負会社の社員だったときの労働実態について「松下側の従業員の指揮命令を受けていた」などと認定。男性社員を雇っていた請負会社と松下側が結んだ**業務委託契約は「脱法的な労働者供給契約」**であり、職業安定法や労働基準法に違反して**無効だと判断**した。そのうえで、労働契約は当事者間の「黙示の合意」でも成立すると指摘。男性社員の場合、04年1月以降、「期間2カ月」「更新あり」「時給1350円」等の条件で松下側に労働力を提供し、松下側と使用従属関係にあったとして、双方の間には「黙示の労働契約の成立が認められる」と認定した。この結果、男性社員はこの工場で働き始めた当初から直接雇用の関係にあったと結論づけた。この判決でのポイントは、「使用・従属や労務提供の関係などから松下PDPとの契約しなく、両者間に暗黙のうちに雇用契約が成立していた」として、男性社員が請負会社社員として勤務した2004年1月以降、**直接雇用の関係があったと結論**づけているところである。要

するに違法な契約（偽装請負）は無効であり、作業進捗管理を行っている者が直接の雇い主であるとの判断である。

●請負契約とは

労務供給契約の形態として、請負契約と雇用契約があり外形上は似ている点もありますが、法的要件、効果は違ってきます。

（請負）

第632条 請負は、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその**仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約すること**によって、その効力を生ずる。

（雇用）

第623条 雇用は、当事者の一方が相手方に対して**労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を支払うことを約すること**によって、その効力を生ずる。

請負契約の要素を強める判断基準として、「労働基準法研究会報告」より以下のような9つの基準が示されています。

- ①仕事の依頼や業務従事の指示を断ることができる。
- ②仕事を進める上で、具体的な内容や方法の指示はない。
- ③進捗状況の報告義務や勤務時間の管理はない。
- ④代わりの者に業務を行わせることができる。
- ⑤報酬が、時間・日・月を単位とする労務ではなく、業務の成果に関して支払われている。
- ⑥会社は機械、器具の負担はしていない。
- ⑦報酬は機械等を負担する為他の一般社員よりも高い。
- ⑧報酬に生活給的な要素はない。
- ⑨他の会社の業務を行ってもよい。

●留意点

今回の判決のケースでは、左記のような関係が成立していました。注文主（松下PDP）と従業員（男性社員）との間に指揮命令関係があると認定され、注文主と請負会社が結んだ請負契約は無効と判断されました。さらに**偽装請負の期間も注文主と従業員は雇用関係**にあったと結論づけています。かなり踏み込んだ判決であり、上告審が支持するのが注目されますが、各企業においては「今一度、請負契約の法的要件を満たしているか否かチェックする必要があります。」

【偽装請負の構図】

