



LIFRE

Legal Information Flash Report
from MCLAW

発行：丸の内中央法律事務所
〒100-0005
東京都千代田区丸の内3-4-1
新国際ビル817区
TEL:03-3201-3404
FAX:03-3201-3434
URL:https://www.mclaw.jp
email: tsutsumi@mclaw.jp

近時の判例から、いわゆる偽装請負の事例において労働者派遣法に基づく直接雇用を認定した判決(大阪高裁)及び退勤後のメールの送信等も業務時間にあたることを認めた判決(東京地裁)をご紹介します。

◇派遣法に基づく直接雇用を認める判決(東リ事件)

労働者派遣法40条の6に基づき、偽装請負を行っていたと認められる企業と労働者との間において、直接雇用契約の成立を認める判決が下されました(大阪高判令和3年11月4日)。

1. 事案の概要

Xらは、Y社との間で業務請負契約を結んでいたA社の労働者として、Y社工場において勤務していたところ、上記労働関係が違法な偽装請負に当たるとして、Yに対し、XY間に労働契約が存在することの確認等を求めて提訴しました。一審は、Xらの請求を棄却したため、Xらが控訴したのが本件です。

2. 裁判所の判断

大阪高裁は、概ね次のように述べて、XY間に労働契約が存在すること等を認めました。

(1) 偽装請負の該当性について

「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」(昭和61年労働省告示第37号)に基づき、Y社が偽装請負を行った旨を認めました。

(2) 派遣法40条の6第5号の要件について

派遣法40条の6第5号は、偽装請負等の目的で労働者から役務提供を受けた場合には、派遣先が労働者に対して派遣元事業者と同じ労働条件で労働契約を申し込んだものとみなすと定めています。こうした目的について、裁判所は、「**日常的かつ継続的に偽装請負等の状態を続けていたことが認められる場合には、特段の事情がない限り、労働者派遣の役務の提供を受けている法人の代表者又は当該労働者派遣の役務に関する契約の締結権限を有する者は、偽装請負等の状態にあることを認識しながら、組織的に偽装請負等の目的で当該役務の提供を受けたものと推認する**」との基準を示しました。

(3) 派遣先事業者と労働者間の契約内容について

裁判所は、労働者と派遣先企業間の労働契約の内容について、**事前に交付されていた労働契約書ではなく、労働の実態に即して認定**しました。

3. コメント

本件は、派遣法40条の6に基づいて直接雇用を認める初の判決であり、大きな注目を集めています。その他にも、偽装請負の該当性や労働契約の内容についても、事案に即して丹念な認定を行っており、実務的に大いに参考になるものと思われます。

◇退勤後のメールの送信等が業務時間にあたることを認めた判決

1. 事案の概要

服飾雑貨メーカー「エスジー・コーポレーション」に勤務していた男性が致死性不整脈で亡くな

った事件に関し、死亡直前の時間外労働時間が月平均80時間を超えていたとして労災認定され、遺族が会社に対して約7200万円の支払いを求めた裁判の判決が東京地裁において令和3年10月28日に言い渡されました。

2. 労働法と労働時間

労働基準法において、労働者の労働時間は1日8時間、週40時間を原則とし、労使協定と労基署への届け出がなければ時間外労働ができないことになっています。また、時間外労働時間や深夜労働時間といった勤務実態に応じて割増賃金を支払わなければならないこととされています。

3. 退勤後のメールと業務時間

今回の判決において、会社はタイムカード等による機械的な出退勤管理を行っておらず、上司が記載した出勤表のみで管理していましたが、**労働者がリモートで行っていたメール送信時刻やファイル更新ログに基づき、業務時間を認定**しました。また、メールの送信先に会社関係者が含まれていたことから、**長時間労働を認識しながら対策を講じなかったことについて安全配慮義務違反を認め、会社の損害賠償責任を認めるのみならず、代表取締役の損害賠償責任も認め**ました。

4. コメント

今回の判決は、労働者の労働時間を認定する上で**リモート作業による業務も労働時間に含み得ることを明示的に認定**しました。そして、メールにより覚知できる限りは労働者の労働時間を適切に把握し、長時間労働を認識した場合には対策を講じるべきことを認めた裁判例ですから、労働者の出退勤管理のため如何なる体制を構築し、健康や安全に配慮していくか、会社の経営層のみならず管理職層にも注意喚起を求めた裁判例といえるでしょう。

(弁護士友成、弁護士門屋)

法務トピックス

◆「雇用保険マルチジョブホルダー制度」スタート

(雇用保険法改正/令和4年1月1日施行)

現行の雇用保険制度は、主たる事業所での労働条件が週所定労働時間20時間以上かつ31日以上の雇用見込等の適用条件を満たす場合に適用されますが、「**雇用保険マルチジョブホルダー制度**」では、複数の事業者で勤務する65歳以上の労働者が一定要件を満たす場合に、本人からハローワークに申出を行うことで、特例的に雇用保険の被保険者となることができます。通常、雇用保険の資格の取得・喪失手続は事業主が行うところ、本制度は、本人が手続を行う必要がありますが、**事業主は本人からの依頼に基づいて手続に必要な証明等を行う必要があります**。詳細は[厚生労働省のホームページ](#)をご覧ください。