

2021年10月12日
全日本港湾労働組合東海地方名古屋支部
文責：西脇 敬
日検闘争報告

2021年10月12日、全国闘争である「日本貨物検数協会偽装請負に対する直接雇用請求事件」（日検直接雇用闘争）が名古屋高裁において控訴審判決が言い渡され、控訴を棄却しました。

この闘争は、違法を承知で偽装請負し、派遣されていた組合員16名が派遣先事業主（日検）に対し、2012（平成24）年の労働者派遣法改正に基づき、日検への（直接雇用）労働契約が成立したとして、地位確認を求めたたかいでず（港湾労働2020年8月1360号、阪神支部歩み2020年8月7日臨時号参照）。

そして、名古屋地裁（井上泰人裁判長）の判決（昨年7月20日）は、偽装請負があったことを認めながら、労働者派遣法40条の6に基づき、派遣先事業主（日検）が労働契約を申し込んだものとみなされている期間（派遣法違反行為が終了した時から1年以内）に、派遣労働者が承諾の意思表示をしなかったとして、労働契約の成立を認めませんでした。

地裁判決は、原告らによる承諾の意思表示の有無について、「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」とした上で、「労働者がみなし申込みの存在を明確に認識」し、あるいは「みなし申込みの存在を前提とするもの」でなければならないとの見解に立ち、所属する労働組合から日検に直接雇用（移籍）の要求があったとしても、いずれも、「みなし申込みを受けて」なされたものとはいえないとして、承諾の意思表示とは認めませんでした。

また、地裁判決は、2016（平成28）年3月31日をもって業務委託契約が終了し、同年4月1日から労働者派遣契約が発行したから、これにより偽装請負状態が解消されたとして、派遣契約切替日から1年を経過した2017（平成29）年4月1日の到来をもって、みなし申込みの効力は消滅したと判断しました。

しかし、地裁判決の考え方によれば、入社から日検の検数業務で働いていた組合員（請負か派遣かも知らず）に秘密裏に派遣に切り替えて1年の期間が経過するのを待てば、労働者が承諾の意思表示をして派遣先への直接雇用を選択する機会を奪われてしまうことになり、違法派遣を是正するための民事的制裁として、派遣先への直接雇用をすることにより雇用の安定を確保しようとした改正労働者派遣法の趣旨に著しく反するものといわなければなりません。

そこで、このような不条理を解消する法解釈として、当労組及び原告組合員は、

控訴理由書において、以下のとおり、いずれかの法解釈を採用して、地位確認請求を認容すべきであると主張しました。

すなわち、①承諾の意思表示を地裁判決のように厳格に解するのは誤っており（派遣元と派遣先双方が労働者に隠蔽したなかで、みなし申込することは、事実上不可能）、派遣先に対する労働契約の締結を認める何らかの意思表示（労働契約の本質的要素の一致）があれば足り、あるいは、みなし申込みの事実（偽装請負の事実）を認識していなくてもよく、全港湾が日検に対し直接雇用（移籍）を要求したことをもって（日検も要求内容は理解している）、承諾の意思表示をしたものと理解すべきです。

また、②本件において、派遣元事業主（日興サービス）との派遣労働者（組合員）との間で派遣労働契約の締結（日検への派遣労働者とする事についての周知と派遣労働者の同意の取得、就業条件の明示）が一切なく、派遣労働者との関係において、派遣先が指揮命令する環境がそもそも整っておらず（違法）、また、日検と日興サービスとの労働者派遣契約が労働契約申込みみなし制度の適用を免れるために日検の企図で形式的に締結されたものであることから、労働者派遣法40条の6第1項5号の労働者派遣法違反行為＝偽装請負が終了したとはいえません。

さらに、③偽装請負の労働者派遣法違反行為が終了したと解するとしても、派遣労働者が偽装請負を認識するまでは、日検からの労働契約の申込み制度の存在を知ることができず、選択権を行使して派遣先事業主（日検）との直接雇用労働契約の成立を求めることはできないのですから、1年の期間制限も進行しません。

これらのいずれの法解釈にもよることができない場合には、④労働者保護のもとにある申込みみなし制度の法的不備というほかに、信義則（民法1条2項）に反するものとして、日検からの期間制限の主張を排斥することにより、実質的な権利救済を図るべきです。

以上の4つの主張を争点として、高裁は4回の口頭弁論期日を持ち、主張の応酬がありました。

しかし、本年10月12日に言い渡された判決は裁判官がたった2行の文を読み上げるだけで、理由の説明も無く、棄却されました。

上記①については、「本件各要求等はあくまで団体交渉の申入れをしたものにとどまり、これをもって控訴人ら（を代理したとする全港湾）の被控訴人に対する何らかの意思表示とみることは困難である。」と述べ、労働組合としての行為を個別の意思表示では無いと退け、更には全港湾が日興サービス分会組合員の労働条件向上と転籍（移籍）の「両者のいいとこ取りをしようとするもの」と労働者の社会的地位向上を目指す労働運動を酷評しました。

上記②③については、「現行の申込みみなし制度においては」と前置きし、「承諾期間は派遣労働者の認識とは無関係に進行するものと解さざるを得ない」と退けました。

上記④については、「被控訴人と日興サービスとの間には密接な関係があり、被控訴人が日興サービスに対して強い影響を及ぼし得る立場にあることが認められる」「承諾期間が経過するまでみなし申込みの存在を隠蔽しようとした」「被控訴人の使用者性という争点と控訴人ら日興サービス従業員の法的地位とに関連性があることは明らかである」「被控訴人が日興サービスに対して強い影響を及ぼし得る立場にある」と認めながら、「被控訴人が承諾の期間制限（みなし申込みの効力喪失）を主張することが信義則に反するとまではいえない。」と退けました。

この不当な判決を下した荻本修裁判官は労働組合の存在そのものを理解しておらず、尚且つ派遣労働者への救済処置である、「みなし申込み」に対しても問題点が学者・研究者の間で指摘されていたにも関わらず、現行の法律には実効性を確保する措置が講じられなかったとして、派遣労働者が偽装請負等の派遣法違反を認識できるように派遣先が説明すべき義務があるとはいえないと述べて、不条理にきり捨てています。

このような、検数労働者を蔑ろにする（一社）日本貨物検数協会に対して、法的、社会的、道義的な責任を果たさせ、改正労働者派遣法の目的である派遣労働者の雇用の安定確保が図られるためにも、上告審（最高裁）で名古屋高裁の判決を覆すべく、より一層この闘争に取り組みたたくって行きたいと思います。

最後に、日興サービスの組合員及び全港湾阪神支部と名古屋支部は、全港湾及び全国港湾の基本方針である「指定事業体の労働者（65歳以下）を日検が直接雇用し、本体の労働条件で働かせる」確立に向けて運動の強化を進めます。

以上