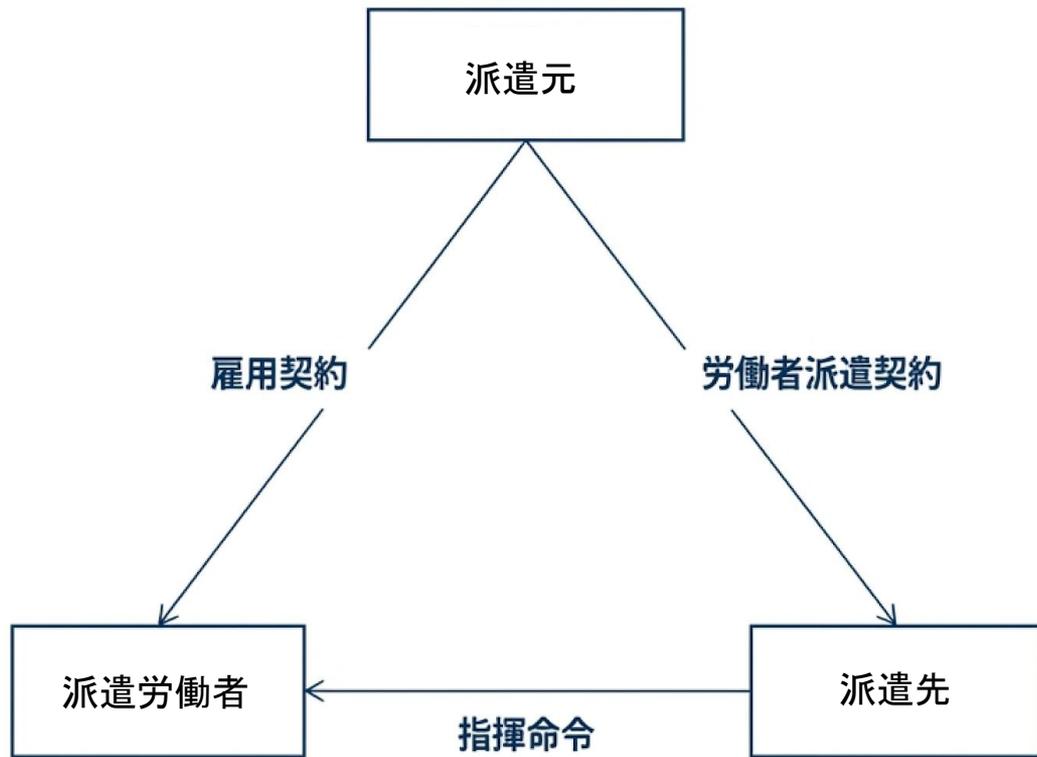


# 労働者派遣の実務上の留意点

---

裁判例から読み解くトラブル回避のポイント



## 労働者派遣の構造とリスク

- 多数の当事者が関与するため、法律構成が複雑
- 事態のコントロールが難しく、トラブルが発生しやすい
- 本日の焦点（3つの落とし穴）：
  1. 中途解約
  2. 損害賠償
  3. 偽装請負

# 事例①：労働者派遣契約の中途解約



「不況で生産量が激減。派遣先から契約を中途解約された。」

「他の派遣先も見つからない。派遣労働者を解雇（中途解約）してもよいか？」

## 解雇は有効か？

法的分析：原則として無効

# 結論：無効

- 期間途中の解雇は「やむを得ない事由」が必要
- 整理解雇の4要件が極めて厳しく適用される：
  1. 人員削減の必要性
  2. 解雇回避努力
  3. 被解雇者選定の妥当性
  4. 手続の相当性
- 派遣先の都合（生産調整）は、労働者の責任ではない

# 裁判例：アウトソーシング事件

津地判平成22年11月5日

## 解雇無効

### 状況：

リーマンショックで派遣先が契約解除 → 派遣元が解雇

### 判決理由（解雇回避努力の欠如）：

- 会社（派遣元）の経営状態はまだ健全だった
- 1社しか紹介せず、回避努力を尽くしていない

# 実務上の対応策

## 1 雇用維持

安易に解雇せず、休業手当を支払って雇用を維持する

## 2 新規派遣先の確保

粘り強く次の派遣先を探す

## 3 派遣先への交渉

損害賠償請求などを含め、派遣先と協議する

解雇は「最後の手段」である

## 事例②：派遣労働者の非違行為と損害賠償



「派遣労働者が契約申込書を偽造した。」

「派遣先から損害賠償請求を受けた。支払う必要があるか？」

# 派遣元の責任範囲は？

# 法的分析：使用者責任と過失相殺

## 責任あり（ただし減額の可能性）

### 使用者責任（民法715条）

派遣元は責任を免れない



### 指揮命令の実態

現場で指揮しているのは「派遣先」



### 過失相殺

派遣先の監督不十分として減額が認められる場合がある

# 裁判例の比較：過失相殺の分かれ目

## テンプロス事件

結果：**5割の過失相殺**

理由：派遣先（ベルシステム24）の**チェック体制も甘かった**

## パソナ事件

結果：**0割**（全額賠償）

理由：派遣元の**選任が杜撰**（住民票すら確認せず）

派遣元の「**選任・監督**」の質が問われる

# 実務上の対応策



## 派遣元

- 厳格な選任：スキルだけでなく、住民票確認や身元保証を徹底
- 保険・契約：損害賠償責任保険への加入、契約書での賠償上限設定



## 派遣先

- ダブルチェック：派遣労働者に任せきりにせず、自社で確認体制を作る

## 事例③：偽装請負と労働契約申込みみなし

業務委託



派遣

「システム開発を業務委託（請負）したが、発注者が直接指示をし、勤怠も管理していた。」

「労働者から『社員として雇用されたとみなす』と主張された。」

**リスク：労働契約申込みみなし制度**

# 法的リスク：労働契約申込みみなし制度

労働者派遣法40条の6

**偽装請負（実態は派遣）**



**法の適用を免れる目的**



**直接雇用の申込みをしたとみなされる**

**※ 派遣先は拒否できない**

# 裁判例の比較：免れる目的の有無

## 大陽液送事件

判断：偽装請負ではない

理由：受託者が自らシフト決定・労務管理を行っていた = 独立性あり

## 東リ事件

判断：偽装請負 & 免れる目的あり

理由：10年以上にわたり、発注者が直接細かい作業指示を出していた

# 実務上の対応策

```
graph TD; A[実務上の対応策] --- B[真の業務委託にするなら]; A --- C[実態が派遣に近いなら];
```

## 真の業務委託にするなら

- 注文書による指示にとどめる
- 現場での直接指揮命令は厳禁
- 受託者がシフトや業務方法を決定できる体制にする

## 実態が派遣に近いなら

- 速やかに「労働者派遣契約」に切り替える
- **警告：長期間の放置は「免れる目的」と認定されるリスク大**

## 本日のまとめ

### ✓ 解雇のハードルは高い

安易な中途解約は無効になるリスクが高い

### ✓ 選任責任は重い

派遣元の選任・監督ミスは、全額賠償につながる

### ✓ 実態がすべて

契約名目にかかわらず、指揮命令の実態で判断される

**法的リスクを正しく理解し、適切な契約管理を**