

POINT

黙示の労働契約が成立する場合とは？

【あらまし】

B社はC社と業務請負契約を締結し、C社従業員Aは、B社の工場で働いていたものの、C社の解散に伴って解雇通知を受けたが、B社との間に黙示の労働契約が締結されていたとして、その従業員たる地位の保全と賃金仮払の仮処分を申し立てた。

【結果】

B社工場における就労開始の時点で、AとB社との間に黙示の労働契約が成立したものと認められ、Aの請求が認められた。

【要点】

- ①Aは、B社工場において、B社から作業場の指揮命令を受けて労務従事するという使用従属関係が存在していた。
- ②C社に対するB社からの請負代金は、作業に従事した労働者の人数と労働時間とで算出されるC社の賃金総額と直接関連しており、その額も実際上B社によって決定されていた。
- ③Aに対する作業上の指揮命令及び出退勤の管理等は実質上B社が行っていた。
- ④Aの配置や職場規律等の労働条件の決定に関してもB社が行っていた事例がある。
- ⑤C社はB社のみとの関係で設立された経緯がある。
- ⑥本件業務請負契約について、契約書等の書類が何ら作成されていない。
- ⑦タイムレコーダーの同一性も含め出退勤時間や休暇の管理および現実の作業についても、その大部分がB社従業員と混在しない共同作業によって行われていた。
- ⑧作業服等からC社従業員とB社従業員とを外形的に区別することはできず、職務規律及び福利厚生面でも他の従業員と区別されておらず、その

作業に必要な材料、資材等もC社が提供する物ではなかった。

⑨C社従業員による組合結成及び団体交渉ならびにC社解散に至る経緯等の諸事情。

【解説】

労働契約は使用者が労働者に賃金を支払い、労働者が使用者に労務を提供するという契約ですから、黙示の労働契約の成立が認められるためには、社外労働者が受入企業の作業上の指揮命令を受けていることの他に、実質的に賃金を支払う者が受入企業であり、かつ当該労働者の労務提供の相手方が受入企業であると評価することが出来るような事情が存することが必要となります。

この事例においては①Aの出退勤の管理、配置、職場規律の適用はB社が行っていたという作業上の指揮命令権行使の実体、②請負代金は、労働者の人数×労働時間で算出され、実際上B社によって決定されていたこと、③Aの採用面接にB社が関与していたこと、④C社がB社のみとの関係で設立された経緯があること、団体交渉にB社の工場長も出席していたこと等の事情が、B社とA社との間に黙示の労働契約が成立しているとの判断に際して考慮されています。

【アドバイス】

労働契約か請負契約であるかはしばしば問題になることがあります。契約書の題名がたとえ請負契約であっても、本ケースのように実態で判断されますから、指揮命令下にあったか、使用従属性があったか、労働の対価として賃金の支払いがされていたか、など総合的な判断をもって、労働者が否かが判断されます。労働者に該当すると、各種労働法が適用されることとなり、最低賃金法、社会保険の加入義務など、使用者は様々な責任を負うこととなります。

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさってください。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

<http://kandasr.com>