

平成22年（ワ）第2867号 地位確認等請求事件

原告 池田和代 外6名

被告 株式会社資生堂、株式会社アンフィニ

## 意見陳述書

平成22年8月26日

横浜地方裁判所 第7民事部 御中

原告ら訴訟代理人弁護士 志 田 一 馨

### 1、本件訴訟の意義

#### (1) 被告アンフィニの違法・無効な解雇

被告アンフィニは、昨年5月に原告らを含む有期契約労働者22名を解雇ないし、雇い止めにしました。本件解雇にいたる過程の中で、被告アンフィニは、工場の始業時間が変更になったとの名目で、実際には契約期間が短縮されている労働条件通知書を、これを秘して原告らに示してサインさせた上で、短縮後の期間満了を理由とする雇い止め、解雇、あるいは原告らの組合加入を理由とする雇い止めを行うなど、違法・無効な解雇を行いました。

上記解雇については、既に高裁において信義則上許されず、無効である旨認定されています。

#### (2) 本件の本質は、被告資生堂の脱法的な労働者の切り捨て

しかし、本件で最も問題とされるべきは、資生堂が、本来、自らの正規労働者を雇用して行わなければならない業務について、原告らのように非正規労働の法形式を仮装して行ってきたことであり、さらには、正規労働者であれば到底許さ

れないような会社だけの都合であるにもかかわらず、仮装した法形式を理由にして、原告ら労働者の排除を強行したことにあります。そのような、資生堂の脱法を目的とする行為は、労働法の下で許されるのか、この点にこそ、本訴訟の意義が認められるのであります。

## 2、資生堂の脱法的な労働者使用

### (1) もともとが偽装請負であること

すなわち、被告資生堂は、平成16年以前は製造業への派遣が禁止されていたにもかかわらず、鎌倉工場内において、請負を仮装して原告らを、その指揮監督の下で労務に服させ、派遣を行わせていました。この点において、違法派遣あるいは偽装請負のそしりは免れません。

### (2) 偽装派遣

また、平成16年以降についても、派遣元がリライアンス、コラボレート、被告アンフィニと交替していく間も、鎌倉工場内での原告らの業務内容は、口紅製造ラインにおける各作業工程という点で全く同一であり、また、同工場内で勤務していた被告資生堂の正社員、パートタイム社員等と比較しても、就業実態は異なることはありませんでした。

そもそも、原告らの業務は、口紅の製造という被告資生堂にとっては、本来的・根幹的業務であり、したがって、恒常的・継続的業務であります。そうである以上、臨時的・一時的業務についてのみ行われる派遣は許されないものであり、直接雇用の正規労働者によって行われなければならないのが当然といえます。

しかも、派遣元が次々に変わり、さらには、形式的な契約形式も様々に変更されながらも、被告資生堂における原告らの労働実態は全く変わることなく一貫して行われてきたことからすれば、被告資生堂は、結果的に、原告ら労働者を長期間使用することとなったというわけではありません。被告資生堂は、最初から臨時的・一時的に使用するものでないことは明白だったにもかかわらず、正規労働

であれば適用される解雇権濫用法理を潜脱することを目的として、原告ら労働者について、派遣の形式を仮装したことは明らかであると言わざるを得ません。これは、すなわち、偽装派遣というべきものです。

### (3) 偽装派遣の請負化

そればかりか、被告資生堂は、被告アンフィニからの派遣に移行した後、今度は、その途中から、被告アンフィニに請負化を行わせ、「完全請負化を目指す」というスローガンの下、両社の間で鎌倉工場に労働者を派遣するための請負契約と称する契約を結んだのです。

「請負」であれば、発注量を減らすだけで人件費を削減でき、派遣元の承諾を必要とする派遣形態よりも雇用調整は容易だからです。そして、被告資生堂は、被告アンフィニに対し、平成21年4月上旬、発注金額の減額という形式で、原告らの排除を指示し、被告アンフィニは、冒頭の労働条件通知書を作成し、極めて簡単に人切りを行いました。

## 3 偽装派遣では、派遣先との間に労働契約が認められるべき

### (1) 派遣先に地位が認められるべき必要性

以上のような労働実態、両被告会社の関係、解雇にいたる経緯等を一体としてみれば、鎌倉工場における労働形態は、資生堂が容易な人切りを目論んで、アンフィニを利用する形で、あるときは派遣あるときは請負と、契約形態を自社にとって都合良く変更し、最終的には請負名目で発注量を減額することで、自分の手を汚すことなく、人件費を削減したものであり、新たな雇用調整弁のツールを生み出した結果にほかなりません。

これは、判例として確立している解雇権濫用法理を免れるためのものであり、あるいは、労働者の排除が容易な請負契約下における偽装請負などといった、企業にとって「使いやすく切りやすい」労働形態を、最初から意図した脱法行為であることは明らかです。

このような脱法は許されるべきでないことからすると、被告資生堂が、本来行うべき直接雇用・常用雇用の原則に即して、原告らとの間に、解釈によって、労働契約が認定されるべきであります。

## (2) 派遣先に地位が認められる規範的解釈

すなわち、被告資生堂と原告らの間には、法形式上は、直接的な契約関係がないとされていますが、現実には、原告らは、被告資生堂の下に労働力を提供する意思を有しており、被告資生堂はこれを受領する意思を有していました。ただ、同時にそれは、労働者派遣契約の効果であるという意思が存在するために、法的には、直接の契約の効果ではないと説明されているに過ぎません。

そうだとすると、被告資生堂が脱法を企てた解雇権濫用法理は、労働者の生活はもちろん、その生存を保障し、人格の実現にも直結する極めて重要な法理であるから、このような法理を脱法しようとすることは、明らかに公序良俗に反し、その限度で無効となります（民法90条）。

したがって、労働の提供及び受領を、仮装した労働者派遣契約の効果であるとする意思の点は、無効ということになるので、結局、被告資生堂と原告らの法律関係を、その労働実態に即して、規範的に解釈するならば、被告資生堂が原告らの労働の提供を受ける意思と、原告らが被告資生堂に労働を提供する意思だけが、法的には有効なものと認めるべきこととなります。すなわち、規範的には、原告らと、被告資生堂との間には、直接の労働契約が成立していたものと、解釈する外はないというべきであります。

また、このような、実質的・規範的な解釈は、労働法制の意義からも導かれます。すなわち、使用者が労働者の人格と不可分の従属労働を指揮命令下におくという労働契約の本質にかんがみて、「売り惜しみできない商品である労働」から私的自治原則ないし契約自由の原則を大幅に規制して、始めて労働者の生存・労働条件と対等性が維持されます。したがって、使用者がその力関係に基づいて、労働者に押し付けた偽装派遣の合意については、そのまま尊重されるべきものでは

なく、労働法の原理・原則に即して、規範的に解釈されなければならないからであります。

### (3) 解雇権の濫用

以上のように、原告らと被告資生堂の間に、直接の労働契約が認められるべきであるとする、本件の原告らに対する解雇、雇い止めは、アンフィニを使った資生堂による解雇そのものと解すべきものとなり、解雇権濫用法理ないし整理解雇の4要件の規制を受けるべきものとなります。

ところが、被告資生堂は、平成21年3月期の連結業績において、193億7300万円の純利益をあげ、それが平成22年3月期には、336億7100万円にまで増加するなど、本件事件前後の経営成績は良好に推移しています。

このような業績好調な会社が、経営戦略上の一時的な減産を理由として、原告ら労働者を切り捨てることは、到底許されることではありません。

以上のとおりであるから、解雇制限法理の脱法を企図し、被告アンフィニと共謀して行った原告らの解雇が違法・無効であることは明らかというべきであります。

本件訴訟は、上記の事実を白日の下にさらし、経営者による脱法的行為の効力を、正面から問題とするものであり、現代における司法の役割がまさに問われているものと考えますので、裁判所の十分な審理と公正な判断をお願い致します。

以上