

平成24年4月16日(月)午後2時30分判決言渡(103号法廷)

平成21年(ワ)第10678号 地位確認等請求事件

口頭弁論終結日 平成24年1月16日

判 決 要 旨

原告 松本浩利ら12名

被告 いすゞ自動車株式会社

主 文

- 1 被告は、原告松本浩利に対し、63万4078円及びうち13万8706円に対する平成21年2月24日から、うち13万8706円に対する同年3月24日から、うち13万3422円に対する同年4月24日から、うち2万3244円に対する同年5月24日から各支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 2 被告は、原告~~横田理雄~~に対し、58万1341円及びうち12万7128円に対する平成21年2月24日から、うち12万7128円に対する同年3月24日から、うち12万2273円に対する同年4月24日から、うち20万4812円に対する同年5月24日から各支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 3 被告は、原告~~横田理雄~~に対し、58万3088円及びうち12万7484円に対する平成21年2月24日から、うち12万7484円に対する同年3月24日から、うち12万2607円に対する同年4月24日から、うち20万5513円に対する同年5月24日から各支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 4 被告は、原告三浦慶範に対し、61万3218円及びうち13万0546円に対する平成21年2月24日から、うち13万0546円に対する同年3月24日から、うち12万5489円に対する同年4月24日から、うち2

2万6637円に対する同年5月24日から各支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

5 原告らのその余の請求をいずれも棄却する。

6 訴訟費用は、原告松本、原告植木、原告福留及び原告三浦に生じた各費用のそれぞれの10分の1と被告に生じた費用の25分の1をいずれも被告の負担とし、原告松本、原告植木、原告福留及び原告三浦に生じたその余の各費用と被告に生じた費用の5分の2を原告松本、原告植木、原告福留及び原告三浦の各負担とし、原告須藤清司、原告五戸豊弘及び原告佐藤良則に生じた各費用と被告に生じた費用の10分の3を原告須藤、原告五戸及び原告佐藤の各負担とし、原告植木、原告福留、原告三浦及び原告古家賢一に生じた各費用と被告に生じた費用の50分の13を原告植木、原告福留、原告三浦及び原告古家の各負担とする。

7 この判決は、第1項から第4項までに限り、仮に執行することができる。

事実及び理由の要旨

第1 請求

1 原告松本、原告植木、原告福留及び原告三浦（以下、上記4名の原告をまとめて「第1グループ原告ら」と称することがある。）

(1) 原告松本

ア 原告松本が、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。

イ 主文第1項と同旨

ウ 被告は、原告松本に対し、平成21年6月以降本判決確定の日まで、毎月23日限り、24万9662円及びこれに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

エ 被告は、原告松本に対し、平成21年11月以降本判決確定の日まで、毎年11月、5月の各月23日限り、42万円及びこれに対する各支払

期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

オ 被告は、原告松本に対し、300万円及びこれに対する平成21年6月10日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

(2) 原告●●●

ア 原告●●●が、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。

イ 主文第2項と同旨

ウ 被告は、原告●●●に対し、平成21年6月以降本判決確定の日まで、毎月23日限り、22万9088円及びこれに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

エ 被告は、原告●●●に対し、平成21年11月以降本判決確定の日まで、毎年11月、5月の各月23日限り、42万円及びこれに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

オ 被告は、原告●●●に対し、300万円及びこれに対する平成21年6月10日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

(3) 原告●●●

ア 原告●●●が、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。

イ 主文第3項と同旨

ウ 被告は、原告●●●に対し、平成21年6月以降本判決確定の日まで、毎月23日限り、22万9897円及びこれに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

エ 被告は、原告●●●に対し、平成21年11月以降本判決確定の日まで、毎年11月、5月の各月23日限り、42万円及びこれに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

オ 被告は、原告●●●に対し、300万円及びこれに対する平成21年6

月10日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

(4) 原告三浦

ア 原告三浦が、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。

イ 主文第4項と同旨

ウ 被告は、原告三浦に対し、平成21年6月以降本判決確定の日まで、毎月23日限り、23万6752円及びこれに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

エ 被告は、原告三浦に対し、平成21年11月以降本判決確定の日まで、毎年11月、5月の各月23日限り、42万円及びこれに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

オ 被告は、原告三浦に対し、300万円及びこれに対する平成21年6月10日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

2 原告須藤

(1) 原告須藤が、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。

(2) 被告は、原告須藤に対し、平成21年2月以降本判決確定の日まで、毎月23日限り、28万8861円及びこれに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

(3) 被告は、原告須藤に対し、平成21年7月以降本判決確定の日まで、毎年7月、1月の各月23日限り、42万円及びこれに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

(4) 被告は、原告須藤に対し、300万円及びこれに対する平成21年6月10日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

3 原告五戸

(1) 原告五戸が、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを

確認する。

- (2) 被告は、原告五戸に対し、平成21年5月以降本判決確定の日まで、毎月23日限り、25万1361円及びこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- (3) 被告は、原告五戸に対し、平成21年10月以降本判決確定の日まで、毎年10月、4月の各月23日限り、42万円及びこれに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- (4) 被告は、原告五戸に対し、300万円及びこれに対する平成21年6月10日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

4 原告佐藤

- (1) 原告佐藤が、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- (2) 被告は、原告佐藤に対し、平成21年3月以降本判決確定の日まで、毎月23日限り、28万7697円及びこれに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- (3) 被告は、原告佐藤に対し、平成21年8月以降本判決確定の日まで、毎年8月、2月の各月23日限り、42万円及びこれに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- (4) 被告は、原告佐藤に対し、300万円及びこれに対する平成21年6月10日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

5 原告■■■■，原告■■■■，原告■■■■，原告■■■■及び原告古家（以下、上記5名の原告をまとめて「第5グループ原告ら」と称することがある。）

被告は、原告■■■■，原告■■■■，原告■■■■，原告■■■■及び原告古家に対し、それぞれ300万円ずつ及びこれらに対する平成21年6月10日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

本件は、自動車製造業等を営む株式会社である被告の期間労働者又は就業先を被告とする派遣労働者であった原告らが、雇止め（平成21年4月。以下「本件雇止め」という。）又は労働者派遣契約の解約（平成20年12月。以下「本件派遣契約中途解約」という。）により失職したこと等に関し、被告に対し、大要、地位確認及びそれに伴う賃金等請求、被告による休業措置（平成20年12月27日～平成21年4月。以下「本件休業」という。）中の差額賃金請求（4割カット分について）並びに（違法な雇止め若しくは労働者派遣契約の解約又は不安定な非正規雇用の継続等を理由とする）不法行為に基づく損害賠償を求めた事案である。

第3 本件の主な争点

①本件雇止めの有効性（第1グループ原告ら。争点1）、②期間従業員から派遣労働者への切替え時の退職合意の有無、有効性（原告須藤、原告五戸及び原告佐藤。争点2）、③労働者派遣法等違反の請負契約又は労働者派遣契約の下での就労について、被告との間の直雇用契約の成否（第1グループ原告ら、原告須藤、原告五戸及び原告佐藤。争点3）、④本件休業措置中の賃金請求権の有無（第1グループ原告ら。争点4）、⑤違法な雇止め若しくは労働者派遣契約の解約又は不安定な非正規雇用の継続等を理由とする被告による不法行為の成否（全原告ら。争点5）

第4 主な争点に対する判断

1 本件雇止めの有効性（争点1）

(1) 本件雇止めについての解雇に関する法理の類推適用の有無

①臨時従業員の募集及び契約内容において、第1グループ原告らと被告との間では、被告が更新上限期間3年とする意向であることが示された上で期間の定めのある労働契約が締結されていたこと、②契約更新手続で、契約ごとに契約書が作成され、被告では契約期間が管理されていたこと、③これまで被告では、臨時従業員就業規則上の更新上限期間の設定に基づき、通算契約期間が2年11か月となる臨時従業員の合意退職の手続をとり、生産量の減少があった場合には通算契約期間が2年11か月に満たない臨時従業員についても契約更

新をしない旨通知した上で合意退職の手続をとっていること、④被告では、期間の定めのある従業員である臨時従業員と期間の定めのない正社員とでは、採用形態、担当予定の業務の範囲、育成のための措置及び処遇の各点で、明瞭な差異があり、この差異は、期間の定めの有無がその主な要因の一つとなっていると認められる上、臨時従業員から正社員に登用されるための社員登用制度が設けられ、臨時従業員は、同制度による登用によって初めて正社員たる地位を取得していること、以上の諸点に鑑みれば、第1グループ原告らと被告との間の労働契約が、実質的に期間の定めのない契約と同一の状態にあったものと認めることはできない。

他方、⑤第1グループ原告らの契約が、本件雇止めまでの間、最短で2か月、最長で6か月の雇用期間で計7回、期間にして約2年半の間更新を重ねてきたこと、⑥第1グループ原告らの業務内容が、生産ラインを担当するものであって、被告の生産直接部門の正社員の中に同一の業務に従事している者もいることから、臨時的・補助的な業務とはいえないこと、⑦契約更新に係る各契約書の作成手続で、その一部の署名・押印について他の者が代署する等、更新手続が相当程度簡易なものであったことという諸点に鑑みれば、第1グループ原告らについては、職務能力や勤務態度に問題がなく、不況等の事情の変化による生産計画の変更に伴う要員計画に変更がない限り、契約更新により少なくとも契約通算期間2年11か月までは雇用が継続される合理的期待を有していたというべきである。したがって、本件雇止めには解雇に関する法理が類推適用されるべきであると解するのが相当である。したがって、本件雇止めが有効であるというためには、上記の雇用継続に対する合理的期待に照らし、客観的に合理的な理由の有無と社会通念上の相当性を検討することが必要である。

(2) 本件雇止めの有効性

上記判断のとおり、第1グループ原告らについては、職務能力や勤務態度に問題がなく、不況等の事情の変化による生産計画の変更に伴う要員計画に変更

がない限り、契約更新により少なくとも契約通算期間2年11か月までは雇用が継続される合理的期待を有していたというべきであるから、本件雇止めが有効であるというためには、上記合理的期待の内容に照らし、客観的に合理的な理由の有無と社会通念上の相当性を検討することが必要である。

ア 本件雇止めの理由について

本件雇止めの理由は、平成20年秋以降の世界同時不況下にあつて、国内外の景気の悪化による商用車受注の急激かつ大幅な減少及びそれによる被告の経営状況の悪化に起因して、生産計画、生産実績の大幅な減少とそれに伴う要員計画がされたことで、生産直接部門で、平成21年1月以降臨時従業員全員について剰員が生じたことによるものであり、当該要員計画は、その算出方法に合理性を認めることができる。商用車受注の急激かつ大幅な減少が、世界同時不況に伴うものであることから、被告としては、同年4月の本件雇止め時に至るまで、当該状況がいつまで続くのか、更なる悪化に導かれないのかを的確に予測することは困難であったことも併せ鑑みると、上記の本件雇止めの理由は、上記の第1グループ原告らに認められる合理的期待の内容に照らし、客観的合理性があるというべきである。

イ 本件雇止めの過程について

本件雇止めに至るまでの間、被告は、労働組合（JMUI）に対し、遅くとも平成21年1月8日付け「回答書」で、合意解約が得られない場合、期間満了をもって雇止めとせざるを得ないと考えている旨を述べ、本件雇止めについて予告した上で、その後、本件雇止めまでの間に複数回開催された団体交渉で、本件雇止め及び休業の必要性に関し、平成21年3月期決算資料の他、同月までの被告生産直接部門における必要人員やその算出方法、同年4月までの生産台数（見込み）等の資料を示しながら説明したのであって、その過程を観察すれば、本件雇止めを無効にする程の問題点があるとは認められない。

ウ 以上によれば、本件雇止めには客観的合理性及び社会的相当性に欠けるところはないと認められるから、その余の点を判断するまでもなく、第1グループ原告らの地位確認に係る主位的請求には理由がない。

- 2 期間従業員から派遣労働者への切替え時の退職合意の有無、有効性（争点2）
原告須藤、原告五戸及び原告佐藤のいずれについても、被告との間で退職合意が成立しており、また、上記原告らの退職に係る意思表示の錯誤無効、詐欺による取消及び当該退職合意の公序良俗違反をいう原告らの主張にはいずれも理由がなく、上記原告らの地位確認に係る主位的請求には理由がない。
- 3 労働者派遣法等違反の請負契約又は労働者派遣契約の下での就労について、被告との間の直雇用契約の成否（争点3）

- (1) 被告と請負会社間の業務請負契約並びに原告松本、原告●●●、原告●●●、原告須藤及び原告佐藤と請負会社との間の労働契約が無効であることに基づく期間の定めのない黙示の労働契約の成否

上記原告らが平成17年10月まで請負労働者として被告に派遣されていた当時、上記原告らは、被告から直接具体的な指揮命令を受けて作業に従事していたことが認められるから、請負会社と被告との関係は、請負契約という法形式が採られていても、請負契約と評価することはできない。このような場合に、注文者（被告）と労働者（原告松本、原告●●●、原告●●●、原告須藤及び原告佐藤）との間に労働契約が締結されていないのであれば、上記三者間（注文者、労働者、請負会社）の関係は、労働者派遣法2条1号の労働者派遣に該当し、そうすると、職業安定法4条6項にいう労働者供給（注・同法44条により、労働者供給事業を行うことは禁止されている。）に該当するとは解し得ないし、労働者派遣法の趣旨及びその取締法規としての性質、さらには派遣労働者を保護する必要性等に鑑みれば、労働者派遣法に違反する労働者派遣が行われた場合でも、特段の事情のない限り、そのことだけで派遣労働者と派遣元との間の労働契約が無効になることはないとは解すべきである（最高裁第二小法廷平成2

1年12月18日判決・民集63巻10号2754頁)。本件で、上記原告らと請負会社との間の労働契約を無効と解すべき特段の事情は認められないから、平成17年10月までの間、当該各労働契約は有効に存在していたものと解することになる。

他方、上記原告らの請負会社への採用に、被告は関与していなかったこと、上記原告らが請負会社から支給を受けていた給与額は、請負会社ごとに差があり、支払の際には請負会社ごとに別様式の給与明細書が交付されていたこと、請負会社は派遣元としての独立した企業としての実質を有していたことが認められ、上記原告らの給与等を事実上決定していた等、被告が派遣先としての権限を越えて、請負労働者の人事労務管理等を事実上支配していたというだけの事情も窺われず、上記原告らが請負会社と労働契約を締結していた期間中、被告・上記原告ら間に、労働契約関係が黙示的に成立していたと評価するだけの事情は存しない。

以上によれば、被告・請負会社間の業務請負契約及び上記原告ら・請負会社間の労働契約が無効であることに基づいて被告との間に期間の定めのない黙示の労働契約が成立していたとする原告らの主張には理由がない。

(2) 被告と派遣会社との間の労働者派遣契約並びに第1グループ原告ら、原告五戸及び原告佐藤と派遣会社との間の派遣労働契約が無効であることに基づく被告との間の黙示の労働契約の成否

労働者派遣は職業安定法上の労働者供給に該当する余地はないし、労働者派遣法に違反する労働者派遣が行われた場合でも、特段の事情のない限り、そのことだけで派遣労働者と派遣元との間の労働契約が無効になることはないと解すべきである。そして、本件で、上記原告らと派遣会社との間の労働契約を無効と解すべき特段の事情は認められないから、上記原告らと派遣会社との間の労働契約の無効を主張する原告らの主張には理由がない。

また、上記原告らの派遣会社への採用に、被告は関与してはいなかったこと、

上記原告らが派遣会社から支給を受けていた給与額は、派遣会社ごとに差があり、また、その支払の際には派遣会社ごとに別様式の給与明細書が交付されていたこと、派遣会社は派遣元としての独立した企業としての実質を有していたことが認められるのであり、一方、被告が上記原告らの給与等を事実上決定していた等、被告が、派遣先としての権限を越えて、派遣労働者の人事労務管理等を事実上支配していたといえるような事情も窺われないから、上記原告らが派遣会社と労働契約を締結していた期間中、被告と上記原告らとの間に労働契約関係が黙示的に成立していたと評価するだけの事情は存しない。

以上によれば、被告・派遣会社間の労働者派遣契約並びに上記原告ら・派遣会社間の派遣労働契約が無効であることに基づいて、被告との間に期間の定めのない黙示の労働契約が成立していたとの原告らの主張には、理由がない。

- (3) 労働者派遣法40条の4に基づく第1グループ原告ら、原告■■■■、原告五戸及び原告佐藤と被告との間の期間の定めのない労働契約の成否

派遣会社から被告に対し、原告ら主張に係る派遣可能期間に抵触することとなる日以降は、上記原告らを派遣しない旨の通知（労働者派遣法35条の2第2項）がされておらず、被告に直接雇用の申込義務が生じる要件（同法40条の4）は満たされていない。また、派遣先が同法40条の4に規定する直接雇用の申込義務を履行しない場合にも、私法上、契約の申込が擬制されたり、派遣先と派遣労働者との間に労働契約関係が創設されたりするものと解するだけの根拠はない。したがって、本件では、同条に基づいて上記原告らと被告との間に期間の定めのない労働契約が成立したとの原告らの主張には理由がない。

- (4) 以上によれば、その余の点を判断するまでもなく、第1グループ原告ら、原告須藤、原告五戸及び原告佐藤の地位確認に係る予備的請求には、理由がない。

4 本件休業措置中の賃金請求権の有無（争点4）

- (1) ここで問題となるのは、被告が、第1グループ原告らに対して、命令によって本件休業をさせたことが、使用者の「責めに帰すべき事由」（民法536条2

項)によるものであるか否かという点である。一般に使用者が企業を運営するに当たり、企業運営の必要の範囲内で、それに見合う人数の労働者と、相応の労働条件の下で労働契約を締結しているのが通常であり、使用者が労務を受領しないのは、例外的な事態であるから、本件休業のように、労働者が労務を提供し、使用者がこれを受領しないことは、使用者の責に帰すべき事由に基づくものと推認されると解するのが相当である。そして、この意味での帰責事由がないというためには、休業の必要性、両当事者の状況等の事情に照らして、休業がやむを得ないものと認められることが必要である。

(2) 本件休業の理由は、上述と同様に、平成20年秋以降の世界同時不況下で、国内外の景気の悪化による商用車受注の急激かつ大幅な減少及びそれによる被告の経営状況の悪化に起因して、生産計画、生産実績の大幅な減少とそれに伴う要員計画がされたことにより、臨時従業員全員について剰員が生じたことによるものである。そして、当該要員計画は、算出方法において合理性を有すると認められることから、同月以降、生産直接部門に従事していた従業員に対し、一定期間の休業を命じる一応の必要性があったものと判断することができる。

しかしながら、一方で、本件は、労働者である第1グループ原告らの勤務態度等に問題があつて本件休業に至ったのではなく、使用者である被告の経営上の障害によって、本件休業を命じたものであることを考慮しなければならない。そして、その対象となっている第1グループ原告らは、いずれも期間の定めのある労働契約による労働者であることは、本件休業がやむを得ないものであるか否かを判断する上で、重要な要素であるといわなければならない。一般に、被告での臨時従業員のように、期間の定めのある労働契約を締結している労働者は、正社員(期間の定めのない従業員)に比して長期雇用に対する合理的期待は相対的に低くなると考えられるが、その一方で、当該契約期間内の雇用継続及びそれに伴う賃金債権の維持については合理的期待が高いものと評価すべきである。そして、第1グループ原告らは、被告の臨時従業員として、労働期

間内での昇級、昇進等の期待なく、固定された賃金収入を主な目的として短期間の期間労働契約を締結、更新しているのもであって、その意味でも、雇用継続期間中の賃金債権の維持についての期待は高度の合理性を有するといふべきである。そうすると、本件休業命令は、合意退職に応じなかつた臨時従業員全員を対象として、その契約期間の満了日までとする包括的、かつ、一律に定め、第1グループ原告らは、3か月以上もの間、その平均賃金の4割相当額を支給しないとすゝるもので、本件休業により第1グループ原告らが被る不利益は、重大かつ顯著であるといふべきである。以上のような、第1グループ原告らの置かれた状況に鑑みれば、このような期間の途中に一定の長期間の休業を命じるについては、より高度の必要性が認められなければならない。

一方、被告は、正社員及び定年後再雇用従業員については、本件休業期間中、平成21年3月の1か月に4日間の個別の休業日を設定、実施するのみで、それに伴い支給される休業手当の金額についても、基本日給の100%を支給している。これは、上記のとおり、期間の定めのある労働契約によって職務に従事する労働者が置かれている状況に照らして考えると、著しく均衡を欠くとの評価を免れないといわざるを得ない。さらに、本件休業実施前後の経緯によれば、被告は、平成21年4月に予定した臨時従業員の雇止めに備え、それに伴う労使紛争を回避するための方策の一環として平成20年12月26日までを承諾の期限とし、当初契約期間満了日までの労働日につき平均賃金の85%相当額及び満期の退職慰労金相当額を支払う条件での合意解約の申入れを行い、それに応じない臨時従業員については一律契約期間満了まで本件休業を実施する旨を告知し、JMIU組合員を含む臨時従業員に対し、合意退職に応じるか、又は平均賃金の4割カットを伴う本件休業命令を受けるかの二者択一を迫り、そのまま本件休業を実施し続けたと評価できる。

以上によると、被告に、本件休業によって、平均賃金の4割カットによらなければならないといふだけの、上記の高度の必要性までをも認めることは困難

であるといわなければならない。そうすると、本件休業がやむを得ないものであると認めることはできない。

(3) 上記判断により、第1グループ原告らは、本件休業がされずに所定労働日に就労した場合の日額9000円による賃金額から、被告より支払われた休業手当相当額を控除した額として、原告らが請求する額の賃金（遅延損害金）の支払を求める権利を有するものと認められるという結論になる。

5 違法な雇止め若しくは労働者派遣契約の解約又は不安定な非正規雇用の継続等を理由とする被告による不法行為の成否（争点5）

(1) 違法な雇止め等に係る慰謝料請求権の成否

上記判断のとおり、被告が、第1グループ原告ら、原告須藤、原告五戸及び原告佐藤に対する違法な雇止め又は解雇をしたとも、詐欺により労働契約を解消させた等の事実も認められない。派遣禁止業務について派遣労働者を受け入れ、また、派遣可能期間を超えて派遣労働者を受け入れるという労働者派遣法違反事実から、直ちに不法行為上の違法があるとは解せられない。本件休業については、上記判断のとおり、被告は当該賃金支払義務につき履行遅滞による債務不履行責任を負うが、その支払請求が認められることを前提とすれば、本件休業について、その余の損害賠償請求権を基礎付ける不法行為を構成する程の違法性を有するとはいえない。さらに、原告主張に係る「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成15年厚生労働省告示第357号）4条及び労働契約法17条2項は、私法上有期労働契約に関して必要な期間の設定そのものを直接義務づける規定とは解されず、このような努力や配慮を求めた規定であると解されるから、当該規定を直接の根拠として被告の不法行為責任を追及する原告の主張は、その前提を欠くというべきである。

(2) 本件派遣契約中途解約に係る慰謝料請求権の成否

被告は、派遣会社との間の労働者派遣契約（基本契約及び個別契約）の中途解約に関する規定に基づき、平成20年11月14日ころ、派遣会社に対し、

1か月程度以上の猶予期間で解約理由を明示して解約の申入れをし、派遣会社は、これに応じて、同月中下旬に、上記原告らに対して更新拒絶又は中途解雇の告知をしたと認められる。したがって、本件派遣契約中途解約は、被告と派遣会社との間の派遣契約の中途解約手続に関する規定に従ったものであるから、中途解約手続に関し、契約違反の問題を生じないというべきである。

次に、被告と派遣会社との間の各労働契約者派遣契約の中途解約に関する規定中、「甲及び乙は、派遣労働者の責に帰すべき事由によらない本契約又は個別契約の中途解約に関しては、他の派遣先をあっせんする等により、当該個別契約に係わる派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとする」については、被告が、各派遣労働者に対し、この規定を根拠として直接に具体的法的義務を負担するものとは解されないから、この規定違反を理由に被告に対して不法行為責任を問う原告らの主張には、理由がないというべきである。

以上の他、上記の本件派遣契約中途解約の理由も併せ考慮すれば、これ中途解約が上記原告らに対する不法行為を構成する程に違法性を有するとは評価できず、本件派遣契約中途解約に係る慰謝料請求を認めることはできない。

(3) 派遣期間制限違反の労働者派遣に係る慰謝料請求について

上記判断のとおり、派遣禁止業務について派遣労働者を受け入れ、また、派遣可能期間を超えて派遣労働者を受け入れるという労働者派遣法違反の事実があったからといって、直ちに不法行為上の違法があるとはいえないから、このような労働者派遣法違反の事実に基づいて不法行為が成立するという原告の主張も、理由がない。

第5 結論

以上によれば、原告らの請求のうち、第1グループ原告らの、本件休業に伴う民法536条2項による賃金残額（遅延損害金）の支払を求める限度で理由があるからこれを認容し、原告らのその余の各請求にはいずれも理由がないから、棄却することとし、主文のとおり判決する。

(東京地裁民事第36部裁判長裁判官渡邊弘，裁判官光岡弘志，裁判官三島聖子)