

LEGAL REPORT

「人材派遣会社の使用者責任について」

2010.9.29



猪木・手島法律事務所
弁護士 猪木 健二

□弁護士登録 平成4年4月
(登録番号 22432)

□事務所設立 平成7年4月

□主な経歴

S39.07.03 岡山市生まれ

S58.03 芳泉高校卒

S62.03 岡山大学法学部卒

H01 司法試験合格

H02.04 司法研修所入所

H04.04 弁護士登録

H07.04 猪木法律事務所開設

H14.02.01 ~ H22.03.31

岡山県建設工事紛争
審査委員

H17.04. ~ H18.03

岡山弁護士会副会長

H18.05. ~ H21.04

日弁連 ADR 委員会委員

H18.08. ~ 手島弁護士と事務所合

併「猪木・手島法律事
務所」に

H22.4 ~ 笠岡市建築審査会委員

H22.7.16 ~ 岡山県収用委員会委員

■ 相談内容

この度、つぎのような相談が寄せられました。

「当社は人材派遣業を行っています。当社の派遣社員が派遣先に対し不法行為による損害を与えてしまいました。派遣先から使用者責任(民法715条)を追究されています。」

そこで、派遣社員の不法行為についての派遣元の法的責任について解説してみます。

■ 民法715条(使用者責任)の適用要件

民法715条は、従業員の不法行為によって他人に損害を与えた場合の雇用主の賠償責任を定めた規定です。

そこで、この規定を適用するための要件をひとつひとつ検討していきたいと思いま

(1)「ある事業のため使用している他人(労働者)が」不法行為を行ったこと

イ)問題の所在

条文の文言上、使用関係が必要なように読めますが、実は使用関係が現実には存在しなくても、指揮監督すべき関係が存在しさえすれば、

この要件を認めるのが通説・判例です。

例えば、下請の従業員についても、実際に元請会社の指揮監督が及ぶ実質的關係があれば、この要件を満たします(大判昭9.5.22)。

そうであれば、逆に、派遣先が日々の労務の遂行につき包括的に労務指揮権を行使する関係にあるのだから、本来派遣元が使用者責任を負う余地はほとんどないのではないかという疑問が沸いてきます。

ロ)検討

そもそも雇用契約の当事者ではない派遣先会社が指揮監督権を行使できる根拠は、同権利が派遣元から派遣先に委任されているものと考えられ、派遣元は一切の指揮監督権を失った訳ではありません。

例えば、派遣労働者が派遣先の服務規律に違反した場合、雇用主である派遣元は懲戒権の行使が可能となるのです。

よって、原則的には、派遣元は派遣労働者の非違行為について使用者責任を負うとの法律構成について否定

することはできないと思われ
ます。

では、例外的に派遣元が
責任を免れることはないの
でしょうか。

実は、民法715条但書は
「使用者が被用者の選任及
びその事業の監督について
相当の注意をしても損害が
生ずべきであったときはこの
限りでない」と規定しており、
事業主の免責される場合を
定めています。

しかし、従来の通説は71
5条について、使用者の免
責をほとんど認めず、無過
失責任に近い解釈を確立し
てきました。

その結果、通説を機械的
に当てはめただけでは、派
遣元が加重な責任をおうこ
とになってしまいます。派遣先
が日々の労務の遂行につき
包括的に労務指揮権を行使
する関係にあるにも係わら
ずです。

そこで、実情に応じて派
遣元と派遣先の責任を柔軟
に分配する方法はないもの
かと考えてしまいます。

二) 具体的方策

その具体的な方策として
は、実務的には過失相殺の
活用しかないように思われ
ます。

派遣先にも派遣従業員が
不法行為を行ったことにつ
き落ち度がある場合は、派
遣元会社の責任を過失相殺
によって制限しようとするもの

です。この方法が実務でも
最も受け入れられ易いよう
に思います。

(3) 「その事業の執行につ き」

派遣法に基づく派遣であ
れば、まさに派遣業務に従
事していること自体で「その
事業の執行につき」と言え
ます。

問題となった行為が派遣
業務と関連を有しないこと
の反証を被害を受けた側が
行わない限り、「その事業の
執行につき」なされたこと
とみて問題はないと言え
ます。

(4) 「第三者に損害を与 えた」

特に解説は不要と思われ
ます。

■ 契約上の損害補填条 項のあり方

(1) 労働者派遣法にお ける法律関係

派遣法は、労基法及び安
全衛生法上の責任分配に関
しては詳細な規定を置いて
います。しかし、労働契約上
の責任については、雇用主
としての責任を派遣元が負
うという原則に反しない限
り当事者の自治に委ねられ
ています。

従って、契約上の損害賠
償条項の定め方は極めて重
要です。

(2) 具体的な契約条項を 考える

イ) 横領、背任などのよう
に故意・重過失の場合、派

遣先の指揮監督権の行使で
は防止できません。そうす
ると、基本的には派遣元の
責任となっても仕方ないの
ではないかと思えます。

ロ) しかし、実際の指揮監
督権を行使すべき上司が、
当該横領・背任に組織的に
関わっている場合などは、
派遣先の当該組織に対する
指揮監督権が全く機能して
いなかったというべきです
から、派遣元の責任は制限
されてよいのではないでしょ
うか。

ハ) また、単なる過失行為
のように、具体的な指揮監
督権の適切な行使があれば
容易に防止できるような性
質のものについては、派遣
先の責任がより大きくなる
ものと言すべきではないで
しょうか。

■ 最後に

会社内で働く派遣労働者
が減少しない限り、派遣労働
者をめぐるトラブルは減る
ことはありません。

派遣する側も受け入れる
側も、契約書の作成などに
よりリスクを認識した対応
が必要です。

(参考文献 判例評論468
号45 東京学芸大学 野川
忍助教授)

2010.9.29