

社会法判例研究（第77回）：派遣労働者と派遣先との間の雇用契約締結の禁止を定める合意と派遣法33条バイオスほか（サハラシステムズ）事件・東京地判平28.5.31労判1275号127頁

社会法判例研究会

新屋敷，恵美子  
九州大学大学院法学研究院：准教授

<https://doi.org/10.15017/7153216>

---

出版情報：法政研究. 90 (2), pp.269-284, 2023-10-06. Hosei Gakkai (Institute for Law and Politics) Kyushu University

バージョン：

権利関係：

## 社会法判例研究（第77回）

### 社会法判例研究会

派遣労働者と派遣先との間の雇用契約締結の禁止を定める合意と派遣法33条

バイオスほか（サハラシステムズ）事件・東京地判平28.5.31労判1275号127頁

新屋敷 恵美子

#### 【事実の概要】

1 原告Xは、コンピュータソフトウェアの開発及び設計、労働者派遣事業等を業務とする株式会社である。A社は、ハードウェアの販売等を業とする株式会社であり、B社（株式会社）の子会社である。平成17年7月9日、Xと被告Y1は、雇用者をX、被雇用者をY1とする雇用契約（雇用契約1）を締結した。同契約には、「契約期間 平成17年7月11日から本件プロジェクト（A社がCグループにコンピュータ・ハードウェアを販売し、その保守管理をするというコンピュータ保守運用プロジェクトをいう。以下同じ。）の満了日まで」という内容や、勤務時間、勤務地（派遣先の勤務地）、給与、労働時間と給与に関する事項等が含まれており、禁止事項として、「Y1は、雇用契約1の有効期間及び契約満了の1年後までの間、Xとの事前の書面による同意なしに、派遣先の業務に関する仕事を引き受けたり、派遣先と直接または間接に契約を締結したりしてはならない」（本件禁止条項1）を含むものであった。

平成18年3月1日に、Xと被告Y2は、給与額や労働時間と給与の関係等について異なる点はあるが、本件禁止条項1と同様の派遣先等との合意の締結を禁止する定め（本件禁止条項2）を内容に含む派遣労働契約（雇用契約2）を締結した。同21年7月21日に、XとY3も、勤務時間数や給与の額は異なるが、派遣先等との

合意の締結を禁止する定め（本件禁止条項3）を含む内容の派遣労働契約（雇用契約3）を締結した。

2 Xは、平成24年1月31日に、被告会社Y4との間で、労働者派遣取引基本契約（本件基本契約）を締結した。当該契約には、「Y4及びXは、相手方の書面による事前の承諾を得ることなく、直接または子会社、関係会社、エージェント、契約企業若しくは関係団体を通じて、相手方に在職中の社員を正社員、パートタイマー又は契約社員として雇用することはできない。Y4又はXのいずれかの職を辞して6か月以内の元社員についても同様とする」旨を定める規定（本件基本契約10条1項。本件雇用禁止合意）が含まれていた。また、同契約には、XからY4に派遣される「Xからの高度な教育訓練により取得した特殊な知識及び技術を有する」労働者に対する、スカウト行為やXとの労働契約を解除せしめる言動を禁止する条項（本件基本契約10条2項）も規定されていた。XとY4は、同時に、Y4を派遣先とし、Y1らを派遣労働者とする労働者派遣契約（個別契約）を締結した。そして、Y4は、同年2月1日に、D社をエンドユーザーとする本件プロジェクトの業務を受託し、同業務がY1ないしY3が従事する業務となった。

3 Y1は、平成17年7月11日から平成24年1月31日まで、雇用契約1に基づき、XからA社に派遣され、A社に本件プロジェクトの業務を委託したD社のE事業所を派遣就業場所としてコンピュータの保守業務等に従事していた（平成18年7月にはA社から研修を受けている。）。しかし、Y4が、上述の通りD社からの保守業務等を受託したため、Y1は、XからY4に派遣されることになり、従前同様、D社のE事業所を派遣就業場所として業務に従事していたが、同月29日にXを退職した。Y4は、その後、Xからの書面による事前の承諾を得ないまま、Y1を雇用し、同就業場所においてY4がD社から受託する業務に就業させ、Xは、平成24年2月29日以後も、同事業所における業務に従事している。

Y2も、雇用契約2に基づき、XからA社に派遣され、A社に業務委託をしたD社のE事業所を派遣就業場所としてコンピュータの保守等の業務に従事していたが（Y2は、平成18年8月以降に、A社において研修を受けた。）、Y1と同様の経緯で、平成24年2月1日からY4に派遣され、従前と同じE事業所で業務に従事していた。しかし、同月29日にXを退職し、同日以降、Y4に雇用され、同事業所における業

務に従事している。

Y3は、雇用契約3に基づき、XからF社に派遣されてD社のG事業所を派遣就業場所としてコンピュータ・ハードウェアの保守等の業務に稼働していたが、同年1月31日にXを退職した。Y4は、同年2月1日に、D社をエンドユーザーとするG事業所のコンピュータ・ハードウェア業務を受託し、その後、Y3を雇用して、同事業所においてY4が受託する業務に従事させている。

4 以上の事情の下、Xが、Y1ないしY3（以下、併せて「Y1」らと言う。）に対して、Xを退職したY1らが、Xとの間で結んだ派遣先での就業禁止の合意に反して当該派遣先で就業したことを理由に、Y1らに対し、債務不履行に基づく損害賠償請求権に基づき、Y1らが当該派遣先で就業したためXが逸失利益相当損害金等の支払いを求めた。また、Xは、Y4に対し、①Y4がXとY4との間の本件雇用禁止合意に反して、Y1らを雇用したことを理由とする債務不履行に基づく損害賠償請求権、②Y4がXよりもよい条件でY1らを直ちに雇用すること、就業場所と業務は従前と同じであること等の条件を提示して、Xから退職するようにY1らを勧誘した結果、Y1らがXを退職し、その直後にY4に雇用されたことをもって、Xと本件基本契約等を結んだY4が信義則上負うべきXの財産権を侵害してはならないという保護義務の違反行為に当たることを理由とする債務不履行に基づく損害賠償請求権、又は③就業禁止条項による義務又は競業避止義務を負うY1らに対し、Y4が、Xを退職し、Y4と雇用契約を結ぶように誘致するといった不当な働き掛けをしたため、Y1らがXを退職し、その結果、XがY1らに対して有する債権が侵害されたという不法行為に基づく損害賠償請求権に基づき、Y1らがXを退職しY4に雇用された上で従来の事業所において就業を継続していることによるXの逸失利益5年分に相当する金銭の支払い等を求めた。本件は、これらの各請求が併合された事案である。

#### 【判旨】 請求棄却（控訴）

##### 1 本件禁止条項1が労働者派遣法33条に反し無効か否か

(1) ところで、派遣法は、「労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を構ずるとともに、派遣労働者の保護等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする（1条参照）。

そして、派遣法33条1項、2項の規定を見るに、これらの「規定の趣旨は、派遣元事業主と派遣労働者との間又は派遣元事業主と派遣先との間で、派遣元事業主との雇用関係の終了後に派遣労働者が派遣先であった者に雇用されることを制限する趣旨の契約を締結することが無制限に認められることになると、派遣労働者の就業の機会が制限され、憲法22条により保障される派遣労働者の職業選択の自由が実質的に制限される結果となって、労働者派遣法の立法目的にそぐわなくなることから、派遣元事業主と派遣労働者との間又は派遣元事業主と派遣先との間において、そのような契約を締結することを禁止し、もって派遣労働者の職業選択の自由を特に雇用制限の禁止という面から実質的に保障しようとするものであって、労働者派遣法33条に違反して締結された契約条項は、私法上の効力が否定され、無効であると解される。」

「もっとも、その一方で、派遣先であった者が派遣労働者であった者を無限定に雇用できることとすると、派遣元事業主が独自に有し、他の事業主は有しない特殊な知識、技術又は経験であって、派遣労働者が派遣就業をする上で必要であるため当該派遣元事業主が特別に当該派遣労働者に習得させたものがある場合にも、雇用契約終了後は当該派遣労働者が派遣先と雇用契約を結んでそうした特殊で普遍的でない知識等を勝手に利用することが可能となる結果、特殊で普遍的ではない知識等を有することによる当該派遣元事業主の利益が侵害される事態が発生しかねない。そこで、労働者派遣法33条は、そうした知識等を有することによる当該派遣元事業主の利益を保護するといった正当な理由がある場合に限り、上記の雇用制限の禁止を解除することとしたものと解される。」

「以上によれば、上記の雇用制限をすることは原則として禁止され、これに反して結ばれた雇用制限条項は無効であるが、当該雇用制限条項を設けることに正当な理由があることの主張立証があった場合に限り、例外的にその禁止が解除されて当該雇用制限条項の効力が認められることになると解される。」

(2) 「本件禁止条項1は、労働者派遣法33条によって原則的に禁止される雇用制限に当たるといえるから、本件禁止条項1を設けることにつき正当な理由があることの主張立証がなければ、本件禁止条項1は無効であるといえる。」

(3) 「そこで、上記主張立証があるかどうかが問題となるが、……Y1がA社から受けた研修は、A社がその従業員に対する教育のために実施していたのと同様のもので

あって、D社のコンピュータシステムの保守点検業務を想定した個別具体的な研修であり、元来はA社が有償で実施するものであったというのであるから、X以外の使用者の下であっても習得可能なものであったといえ、X独自の普遍的でない知識等を習得させるものでないことは明らかである。そうすると、そのような研修をY1が受ける間の給与をXが支払い、研修のための費用を実質的にXが負担したとしても、直ちに本件禁止条項1を設けることにつき正当な理由があるということとはできない。

また、Y1がA社のデータベースへのアクセス権限を付与されてOJTを受けたことについても、……当該権限はA社が付与したものであって、また、当該権限によって閲覧できる情報は、メーカーから販売されている製品を購入して保守契約に関わる料金を支払えば他の者でも閲覧可能なものであるというのであるから、Y1が当該権限を利用して何らかの知識等を習得したとしても、そのことから直ちにX独自の普遍的でない知識等を習得したと認めることはできず、本件禁止条項1を設けることにつき正当な理由があると認めることはできない。」

「結局のところ、本件禁止条項1を設けることにつき正当な理由があると認めることはできない。」

(4) 以上によれば、Y1を当事者とする雇用契約1における本件禁止条項Aは、労働者派遣法33条に反し無効であるというべきである。」

## 2 本件禁止条項2と派遣法33条

本件禁止条項1についてと同様の理由により、「上記の研修やアクセス権限の件から本件禁止条項2を設けることにつき正当な理由があると認めることはできず、他に格別の主張立証はない以上、結局のところ、本件禁止条項2を設けることにつき正当な理由があるということとはできない。」

「以上によれば、Y2を当事者とする雇用契約2における本件禁止条項2は、労働者派遣法33条に反し無効であるというべきである。」

## 3 本件禁止条項3と派遣法33条

「D社のコンピュータシステムの保守管理業務を想定した個別具体的な研修を実施したというだけでは、当該研修によってY3がX独自の普遍的でない知識等を習

得したと認めることはできず、そのことは研修の交通費をXが負担したとしても左右されない。」

「そして、他に格別の主張立証はない以上、本件禁止条項3を設けることにつき正当な理由があるとは認められない。」

「以上によれば、Y3を当事者とする雇用契約3における本件禁止条項3は、労働者派遣法33条に反し無効であるというべきである。」

#### 4 本件雇用禁止合意と派遣法33条

本件雇用禁止合意は、「派遣法33条によって原則的に禁止される雇用制限に当たるといえるから、本件雇用禁止合意をするにつき正当な理由があることの主張立証がなければ、本件雇用禁止合意は無効であるといえる。」

「退職後6か月間の雇用禁止期間が短期間であるとはにわかに認めることができないし、労働者派遣法33条2項は、派遣元事業主と、その雇用する派遣労働者に係る派遣先である者との関係、本件に則していえば、XとY4との関係を規律していることに照らして、Y4との関係においてのみ制限を課すことそれ自体が正に問題」となる。

「そして、むしろ」、上で説示したとおり、「Y4がY1らを雇用することを禁止することに正当な理由を認めることはできないことに照らせば、他に特段の主張立証もないのに、本件雇用禁止合意をすることに正当な理由を認めることはできない」。

「したがって、本件雇用禁止合意は労働者派遣法33条に反し無効である」。

#### 5 Y4の信義則上の保護義務違反の有無

「本件雇用禁止合意は」派遣法「33条に反し無効であることに加え、同条の趣旨に鑑みれば、派遣先であるY4は、信義則上、派遣元事業主であるXに対して、Xの主張するような条件を派遣労働者に提示して派遣労働者に派遣元を退職すれば直ちにY4が雇用することを告げて勧誘し、また、その勧誘どおりに雇用すべきではない義務を負うものとは認められない。」

また、上に説示したとおり、「本件禁止条項1、本件禁止条項2及び本件禁止条項3のいずれについても、これを設けることにつき正当な理由があるということ

はできないことに鑑みれば、Xが主張するような保護義務違反によって侵害されたといえるようなXの財産が存在すると認めることはできない」（なお、Y1らのいずれについても、本件基本契約10条2項の文言の技術等を有する派遣労働者に該当すると認めることはできない。）。

## 6 Y4によるXの債権侵害の有無

(1) 「上記のような労働者派遣法33条の趣旨に鑑みれば、派遣先が派遣元事業主の従業員に対して派遣元退職後に派遣先で就労するように勧誘することや、派遣元の従業員が派遣元退職後に派遣先から雇用されることを希望した場合に派遣先がこれを受け入れること自体は、職業選択の自由に基づき許されるものとして、労働者派遣法が予定する範囲内の行為であるというべきである。したがって、そのこと自体は社会的相当性を逸脱した違法な行為とは認められず、派遣先が派遣元事業主の従業員に対して派遣先で就労するよう勧誘する行為が違法であるというためには、派遣先が転職の勧誘の域を超えて社会的相当性を逸脱する不当な働き掛けをしたことが必要であると解される。」

(2) Y4がY1らに対して、社会的相当性を逸脱する不当な働き掛けをしたといえる事情を認めることができない。

### 【検討】 判旨賛成

#### 1 本判決の意義

これまで、派遣元と派遣先との間の、派遣先が派遣元から派遣されている派遣労働者を直接雇用することを制限ないし禁止する合意（本稿では、以下、「元先間の制限・禁止合意」ということがある）の、派遣法33条違反は、例は少ないものの、問題となってきた。<sup>(1)</sup>これに対して、本件では、派遣労働者と派遣元との間の派遣労働

(1) ホクトエンジニアリング事件・東京地判平9.11.26判タ987号275頁、東京語学研究会事件・東京地判平14.7.16 WLJPCA07160010、富士ソフトエービーシー事件・東京地判平15.12.9 2003 WLJPCA12090004、スリーピングエイト事件・東京地判平19.9.10 2007 WLJPCA09108006、サムスィング事件・東京地判平10.4.23 2008 WLJPCA04238010（もっとも、本判決は、同事件には労働者派遣関係が存在しないと、問題の条項について派遣法は適用されないとした）、X社事件・東京地判令3.10.6 2021 WLJPCA10068018。なお、本稿は、判決の情報について、大山盛義・「判批」・労旬2030号（2023）23頁に大いに依拠した。

働者が派遣先に直接雇用されることを制限ないし禁止する合意（本稿では、以下、「派遣元による制限・禁止合意」ということがある。また、元先間の制限・禁止合意とを併せて、「制限・禁止合意」ということがある。）の有効性も問題となっており、本判決は、これを派遣法33条1項に反して無効と判断した点で新しい。

また、派遣法33条は、1項にしろ2項にしろ、私法上の効力を定めていないため、同条各項に違反が認められる場合の効力についても見解が分かれうるところ<sup>(2)</sup>、本判決は、この点、派遣法33条違反により無効としており、上述の通り、本件では派遣元と派遣労働者との間の派遣元による制限・禁止合意の有効性も争点となっていたことに起因してこのような解釈となったのかなど、本判決の示した派遣法33条の解釈の射程も気になる。

さらに、本判決は、本件各条項が同条によって「原則的に禁止される雇用制限に当たる」として無効とした上で、例外としての「正当な理由」の有無を判断の焦点としており、従来の事例における議論状況からしても、「正当な理由」の解釈やその具体的判断を示した判決として意義がある。

こうした事案の処理となったのは、事案（問題となる契約条項）の違いにも起因するが、本件の場合には、派遣元と派遣先の各事業が競争関係にあることが窺われ、そうした点を反映する形で「正当な理由」の有無において事案を処理することが妥当であるとの判断が前提としてあったと解される。ここでいう、競争関係とは、こうである。すなわち、一定の知識・技能を有する派遣労働者をプールする仕組みを整えて恒常的な派遣を行うことを前提とする事業からすれば、派遣労働者が派遣先等で直接的な雇用を獲得することは、必ずしも望ましくない。なぜなら、派遣元にとっては、それは、収益を生み出し続ける「商品」を手放すことになるからである。しかし、市場に対する規制が緩和され、間接雇用を前提としたビジネスがより一般的になると、市場には、そうした「商品」たる労働者を獲得し、収益を得て事業を展開する者が多く現れるようになる。こうして、派遣元も含めた多様な主体が、競

---

(2) 裁判例では、派遣法33条について、直接的な私法上の効力を認めるのではなく、その違反を前提に、問題の合意が民法90条（公序良俗）に反して無効とするものもある（前掲スリーピンググエイトジャパン事件東京地裁判決（法的構成の詳細については後述）。他方で、菅野和夫『労働法〔第12版〕』（弘文堂、2019）385頁は、同条につき、強行規定と解しており、西谷敏『労働法〔第3版〕』（日本評論社、2020）548頁も同条の私法的効力を認めた前掲ホクトエンジニアリング事件東京地裁判決を支持する。

争関係に立ちうる。

こうして、本件で有効性が議論された各条項は、そのような市場における派遣労働者の職業選択の自由のみならず、そうした市場において活動する者の、営業の自由（憲法22条1項）との関係を問われるものと解される。労働者保護の観点を後退させる趣旨ではないが、労働者派遣に関する規制は相当に緩和されてきたところ、上記のようなビジネスがより一般化する中では、そうした法状況を前提とした派遣元や派遣先の営業の自由に対しても一定の配慮がなされる必要がある。本判決については、派遣法33条1項2項の規定する「正当な理由」の解釈においてそうした企業の営業の自由に対する考慮のあり方、そして、その解釈の中での労働者の職業選択の自由の位置づけが、注目されるところである。

さらに、若干視点を変えると、本件で問題となっているのは、派遣元と派遣先との間での引き抜き行為の違法性であるといえるところ、企業間の引き抜き行為の違法性については判例が存在する<sup>(3)</sup>。本判決は、とりわけ派遣法33条1項2項の規定と各規定に基づく契約条項無効の判断を前提に、派遣先会社の信義則上の保護義務違反と、派遣元の有する債権侵害の有無を判断しており、前述の労働市場におけるビジネスの広がりからしても、その判断の内容が注目されよう。

もっとも、以下の検討では、判旨に特に異論がないため、Y4の信義則上の保護義務違反の有無の点は扱わない。

## 2 派遣法33条と派遣労働契約の条項

### (1) 派遣法33条の趣旨と私法上の効力

先に触れたように、派遣元・先間の制限・禁止合意の有効性を否定する裁判例の中には、派遣法33条について私法上の効力を認めることなく、当該合意の効力を否定するものがある。

#### (i) 労働者の職業選択の自由を制限するもの一般を無効とする例

まず、前掲東京語学研究会事件東京地裁判決は、「業務処理請負又は労働者派遣のいずれの形態」であっても、「人材派遣業において」派遣元と派遣先との間で「派

---

(3) ラクソン事件・東京地判平32.25労判588号74頁やブレックスジャパン・アドバンテック事件・大阪地判平14.9.11労判840号62頁など。

遣期間満了後に、派遣された労働者を派遣先が雇用することを禁止する合意（雇用禁止合意）は、「結果として、当該労働者の転職の機会を狭めたり、当該労働者を派遣元の下に拘束するなど、労働者の職業選択の自由を制約する効果」を有すると評価する。そして、職業選択の自由の憲法上の権利としての意義、「戦前の雇用関係における不当な人身拘束の経験」に基づき、労基法5条、14条、16条、17条及び18条等が置かれていることから、雇用禁止合意が、「労働者に特殊な技能を習得させるための派遣元による特別の投資の保護、あるいは派遣元の営業秘密の保護など、労働者の職業選択の自由を制約することを正当化し得る合理的な理由のない限り、公序良俗に反するものとして無効」となるとし、派遣法33条2項については、労働者派遣の場合の「確認」規定であるとしていた。

#### （ii）派遣法33条に違反する合意を無効とする例

また、前掲スリーピングエイト事件東京地裁判決は、次の通り説示した上で、「派遣先は、派遣社員を社員……にした場合、被採用者の勤務月数に応じて年収……の15%から25%の金額」を報酬として派遣先に支払う旨の合意（移籍料の合意）の有効性を否定した。すなわち、派遣法33条は、「法の立法目的である派遣労働者の雇用の安定とその福祉の増進（法1条）に資するために、派遣労働者の職業選択の自由を、雇用制限の禁止という形で具体的に保障しようとする趣旨で設けられたもの」であり、したがって、同条に「違反する契約条項は、公の秩序に反するものとして、民法90条により無効」としている（移籍料の合意は、「実質的」に違反するものとして無効とした）。

もっとも、同様の合意が、そもそも派遣法33条に抵触するものではないとする例もある。そのような判断の前提として、派遣法26条1項がある。同項によれば、派遣元と派遣先とが労働者派遣契約を締結するに際し、「労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合」に、派遣元に対し、「あらかじめその旨を通知すること、手数料を支払うこと」等、派遣終了後に「労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講ずる措置」を定めなければならない（同条1項5号、労働者派遣法施行規則22条5号）。そして、前掲X社事件東京地裁判決は、同事件における派遣元と派遣先との間の、派遣先が派遣労働者を直接雇用する場合には、「事前に通知し、別途、職業紹介の手續

きを取り」派遣元に対し一定の紹介手数料を支払う旨の合意（手数料合意）は、上記の派遣法26条1項等に「基づき定めたものであることが明らかであり、人材紹介事業の許可を受けた〔派遣元〕が紹介手数料を徴収することをあらかじめ定めることは」、派遣法33条2項（と労基法6条）に抵触しない、とした。

たしかに、派遣法40条の9により、派遣先は、離職した派遣労働者についての労働者派遣の役務の提供の受け入れを禁止されているが、同法2条4号は「紹介予定派遣」の定義を置き、一定の条件の下で、派遣労働者が派遣先により直接雇用されることを認めている。上記の派遣法26条1項と併せて考えると、派遣法自体が、派遣先による派遣労働者の直接雇用をむしろ望ましいものとして位置づけ、予定している面がある（派遣法30条1項2項も参照）。このように考えるのならば、前掲X社事件東京地裁判決のような理解も成り立ちうるのかもしれない。

しかしながら、本判決も含めて、裁判例は、派遣労働者の職業選択自由の価値を相当に重視する傾向にあり、また、派遣法33条2項の趣旨に反するかどうかについても、派遣労働者の職業選択の自由の制限の有無と程度という観点から検討する傾向にある。派遣労働者の「雇用の安定」（派遣法1条）という観点からすると、手数料合意についても、派遣法33条の観点からの検討が求められるように思われる。

### （iii）本判決の法的構成

以上の判例は、いずれも（前掲X社事件東京地裁判決は除く）、究極的には派遣労働者の職業選択の自由という規範を根拠として、民法90条の公序良俗に基づき、元・先間の制限・禁止合意の違法無効を導くものである。

これに対して、本判決は、まず、本件禁止条項の効力を論ずるにあたり、「労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保」のための措置を図ることや、「派遣労働者の保護等」の派遣法の目的を確認し、派遣法33条1項2項の内容を確認している。そして、同条の各項の規定の趣旨を、関係する当事者間で、「派遣元事業主との雇用関係の終了後に派遣労働者が派遣先であった者に雇用されることを制限する趣旨の契約を締結することが無制限に認められることになる」と、派遣労働者の就業の機会が制限され、憲法22条により保障される派遣労働者の職業選択の自由が実質的に制限される結果となって、労働者派遣法の立法目的にそぐわなくなることを根拠として、そうした契約の締結を禁止し、「もって

派遣労働者の職業選択の自由を特に雇用制限の禁止という面から実質的に保障しようとするもの」とした。以上の解釈に基づき、本判決は、派遣法33条に違反して締結された契約条項の効力が否定され、無効になると解釈した。

#### (iv) 派遣法の目的と派遣法33条の趣旨の理解

同様に、前掲ホクトエンジニアリング事件東京地裁判決は、派遣法33条1項2項の規定を確認した上で、これらの規定が、関係当事者間で、「正当な理由がなく、派遣労働者が派遣元事業主との雇用関係の終了後、派遣先であった者に雇用されることを制限する旨の契約を締結することが許されることになる」と、憲法22条により保障されている派遣労働者の職業選択の自由を実質的に制限し、派遣労働者の就業の機会を制限する結果となって」、派遣法1条に規定される派遣法の「立法目的が達成されなくなることから、派遣元事業主と派遣労働者の間のみならず、派遣元事業主と派遣先との間においても、右のような契約を締結することを禁止し、もって派遣労働者の職業選択の自由を特に雇用制限の禁止という面から具体的に保障しようとする趣旨に基づいて設けられた規定」と解し、派遣法33条に反する契約条項は、私法上の効力が否定され、無効としていた。

本判決は、以上のホクトエンジニアリング事件東京地裁判決を踏襲しつつ、派遣法33条の私法上の効力を認めていると解される。つまり、本判決は、こうしたホクトエンジニアリング事件東京地裁判決と同様に、派遣法33条が一定の場面を想定したより具体的な規制としての意義を有する規定であるという解釈を採り、その結果、派遣法33条の私法上の効力を導いていると考えられる。

もっとも、ホクトエンジニアリング事件で問題となったのは、派遣元と派遣先とが締結していた契約条項の有効性であったため、同事件の東京地裁判決は、上記のように同条2項の意義を明らかにして、その私法上の効力（職業選択の自由を尊重されるべき派遣労働者との契約についてではなく、派遣元と派遣先との間の契約条項の無効）を導出する必要があった面もある。だとすれば、派遣法33条2項の解釈においては、たとえば市場における適切な派遣事業者間の競争を図るといった目的も読み込む必要はなかったのか、という疑問も生じる。この点、派遣法の目的には、労働者派遣事業の適正な運営の確保といった観点も示されているが、本判決は、派遣法の目的に鑑みて見出される同法33条の趣旨を、「派遣労働者の職業選択の自由

を特に雇用制限の禁止という面から実質的に保障しようとするもの」と理解している。評釈者も、派遣法の究極の目的が派遣労働者の雇用の安定等に向けられていると解すること、そして、同法33条につき、派遣労働者の職業選択の自由を特に雇用制限の禁止という面から具体的に保障することがその趣旨と解することに異論はない。したがって、本判決の派遣法の目的の理解とそれに従った同法33条（全体）の趣旨と効果に関する解釈も妥当であると解する。

## （２）正当な理由

本件では、「正当な理由」が特に判断の焦点となっている。すなわち、判旨１（１）は、「派遣先であった者が派遣労働者であった者を無限定に雇用できることとすると、派遣元事業主が独自に有し、他の事業主は有しない特殊な知識、技術又は経験であって、派遣労働者が派遣就業をする上で必要であるため当該派遣元事業主が特別に当該派遣労働者に習得させたものがある場合にも、雇用契約終了後は当該派遣労働者が派遣先と雇用契約を結んでそうした特殊で普遍的でない知識等を勝手に利用することが可能となる結果、特殊で普遍的ではない知識等を有することによる当該派遣元事業主の利益が侵害される事態が発生しかねない」として、そこに、派遣法33条の「正当な理由」の意義があるとしている。すなわち、「派遣法33条は、そうした知識等を有することによる当該派遣元事業主の利益を保護するといった正当な理由がある場合に限り、上記の雇用制限の禁止を解除することとした」という解釈を示している。

本判決は、前掲ホクトエンジニアリング事件東京地裁判決と同様に、派遣法33条全体の趣旨や効力を上述の通り理解しており、もちろん、その点の解釈をここで変化させてはいない。ただ、本判決は、「正当な理由」の文言において、派遣元ないし労働者派遣を営む「事業主の利益」にも配慮がなされることが認められていると解釈している。こうした、原則と例外の明快さは、派遣労働者の職業選択の自由を制限する契約条項の原則的な無効を導くため、派遣労働者の法的地位の安定をもたらす。また、派遣労働者は、自らの派遣労働者としての知識、技術、及び経験を自らの「売り」として仕事を得る必要があるため、派遣労働者にとって、同法33条１項２項の規定の意義が明快であることは重要であって、本判決のいう派遣労働者の職業選択の自由の観点とも合致している。

### (3) 特殊で普遍的でない知識等

本判決は、「正当な理由」の有無を、派遣元が派遣労働者に習得せしめた、「派遣元事業主が独自に有し、他の事業主は有しない特殊な知識、技術又は経験」の派遣先における勝手な利用の危険性の有無に求める。その結果、派遣労働者の、派遣元におけるそのような特殊で普遍的でない知識等の習得の有無が、「正当な理由」の判断基準となる。ただし、本判決は、一般論の形で述べているものの、他の形での不当な競争も否定できず、あくまで、本件（ないしXの主張）に即して示された基準でありうる。

では、正当な理由の有無を具体的にはどのような事実から判断したのか。この点、判旨は、具体的な研修の内容がX独自のものではない、他の使用者の下でも習得できるものである場合には、特殊で普遍的な知識等であることは否定され、そのような一般的な知識の派遣労働者の習得の費用や研修のための交通費を派遣元が負担していることだけでは本件禁止条項1ないし3を設けることの正当な理由にはならないとしている。

派遣労働者であれば、派遣先の業務を遂行するために、雇用主である派遣元による費用の負担を受けつつ、派遣先における業務に関する知識等を習得するのは当然である。Xが正当な理由として主張していた知識等は正にそのような知識等であって、そのことを以て派遣労働者の職業選択の自由を狭めるような条項を設ける「正当な理由」とすることはできない。判旨は妥当である。

## 3 派遣法33条と労働者派遣契約上の合意

### (1) 一般論

本判決は、本件雇用禁止合意については、特に一般論を提示することなく、本件雇用禁止合意が派遣法33条によって原則的に禁止される雇用制限に当たることから、「本件雇用禁止合意をするにつき正当な理由があることの主張立証がなければ、本件雇用禁止合意は無効」とする。派遣元と派遣労働者との間の契約条項を禁止する派遣法33条1項と同様の判断枠組みで判断していると解される。

### (2) 正当な理由

とはいえ、派遣法33条2項は、派遣元と派遣先との間の契約条項に対する規制に

なるため、同条1項についてとは異なる「正当な理由」の位置づけ・意義を見出すことも可能であるように思われる。しかし、2で紹介した本判決以外の裁判例は、いずれも派遣元と派遣先との間での、派遣先が派遣労働者を雇用することについての禁止ないし制限に係る合意の有効性を判断したものであったが、先述の通り、派遣法33条1項2項とを区別せずに、判断していた。本判決もこうした判例の解釈に沿うものであり、正当な理由についても、規定の具体的な内容（いずれにせよ派遣労働者の職業選択の自由に影響を与えるものであること）から、1項と2項とを別に解することはしない。本件禁止条項1ないし3について説示したところから、同様に、正当な理由が認められないとしている。

#### 4 派遣先による派遣元の債権侵害

派遣先による派遣元の債権侵害に関しては、フレックスジャパン・アドバンテック事件・大阪地判平14.9.11労判840号62頁がある。同判決は、特定労働者派遣事業を営む会社Aの従業員であった労働者ら（いずれも派遣労働者ではなく、営業所の所長に該当するマネージャーなど）と、Aから引き抜かれた派遣労働者ら（80名）のほとんどを受け入れた会社Bの不法行為責任を認めた。BのAに対する不法行為責任を肯定するにあたって、同判決は、「企業が同業他社の従業員に対して自社へ転職するよう勧誘するに当たって、単なる転職の勧誘の範囲を超えて社会的相当性を逸脱した方法で従業員を引き抜いた場合、当該企業は、同業他社の雇用契約上の債権を侵害したものとして、不法行為責任に基づき、引き抜き行為によって同業他社に生じた損害を賠償する義務がある」と判示した。

本判決は、前述のような派遣法33条の趣旨からすれば、派遣先が、派遣労働者を自らとの直接雇用に勧誘したり、受け入れたりすること自体は職業選択の自由に基づき許されるものとして、それらは、「派遣法が予定する範囲内の行為」であるとみる。このように、派遣法の枠組みの下で、原則として、派遣先による派遣労働者への勧誘等の行為は違法ではないことを明らかにする。それでもなお、その違法性が認められるには、「派遣先が転職の勧誘の域を超えて社会的相当性を逸脱する不当な働き掛けをしたことが必要」になる。本判決は、判例に即してこの点の判断基準を示しているものと解されるが、本件のような派遣労働者が派遣先に勧誘されて

直接雇用される場合、派遣法33条の趣旨からすると、より厳格な基準によって判断されることを示しているように思われる。

もっとも、本判決は、Xの主張する多くの事実が認められないとして、実質的には判断をしていない。また、本件では、そもそも、派遣法33条に関する争点が本件における主要な争点であったと解される。こうした事情から、本判決がどこまで踏み込んだものとしての判断なのか判然とせず、派遣先による派遣元の債権侵害の論点の位置づけも含め、やや不明確な印象が残る。