

評価制度の導入と併せ、常用雇用の代替防止という労働者派遣法の根幹を否定する施策を実施していたものと認められ、この状態においては、すでにこれら制度全体としても労働者派遣法に違反するものとさえ評価することができる。また、派遣元においても、コンサルティング業務の委託料やパフォーマンス評価制度による派遣料金の増額分という金銭的対価を得てそれに全面的に協力していたことが認められる。このような法違反の実態にかんがみれば、形式的には労働者派遣の体裁を整えているが、実質はもはや労働者派遣と評価することはできないものとする。

ところで、労働者派遣法は、平成24年に改正されその名称が「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」とされる。(改正前の名称は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」であった。)以前から、「派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進」がその目的として規定されていたこと、同改正により「派遣労働者の保護」がその目的として正面から規定されるに至った経緯を踏まえると、同改正前の労働者派遣法の立法趣旨が専ら恒常的労働の代替防止にあったとしても、同法が派遣労働者の保護にも配慮する労働法としての側面を併有していたことは否定できないというべきであり、そうすると、同じく労働者派遣法違反であっても、偽装請負のようにそれ自体からは直接雇用の契機が出現しない場合とは異なり、いったんは直接雇用というサポート社員を経験した派遣労働者については、その前後の業務内容、勤務実態、使用従属関係の有無等を併せ考慮することにより、派遣労働期間中についても直接雇用を認め得る契機は高いものと考えられる。その上、本件派遣について労働者派遣法の適用を否定しても一般取引に及ぼす影響はなく、被告及び派遣元がサポート社員制度の運用並びに同制度にランク制度やパフォーマンス評価制度を組み合わせることにより制度全体として労働者派遣法に違反し、協同して違法派遣を行っていた