

主な裁判例

＜整理解雇において正社員と有期契約労働者の人選の優先順位が判断された裁判例＞

- 日立メディコ事件 (昭和 61 年 12 月 4 日最高裁第一小法廷判決) . . . 4
- 高松重機事件 (平成 10 年 6 月 2 日高松地裁判決) . . . 6
- アイレックス事件 (平成 18 年 9 月 26 日横浜地裁判決) . . . 7
- 静岡県富士自動車学校 (青木) 事件
(昭和 63 年 9 月 28 日静岡地裁富士支部決定) . . . 8
- 三洋電機事件 (平成 3 年 10 月 22 日大阪地裁判決) . . . 9
- ヘルスケアセンター事件 (平成 11 年 9 月 30 日横浜地裁判決) . . . 11

＜契約の性格に関する裁判例＞

- 伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件
(平成 18 年 5 月 18 日高松高裁判決) . . . 13
- 神戸弘陵学園事件 (平成 2 年 6 月 5 日 最高裁第三小法廷判決) . . . 15

＜契約更新回数の上限等に関する裁判例＞

- コンチネンタル・マイクロネシア・インク事件
(平成 14 年 7 月 2 日東京高裁判決) . . . 18
- カンタス航空事件 (平成 13 年 6 月 27 日東京高裁判決) . . . 21
- 報徳学園 (雇止め) 事件 (平成 20 年 10 月 14 日神戸地裁尼崎支部判決) . . . 22

◆ 整理解雇において正社員と有期契約労働者の人選の優先順位が判断された裁判例

○ 日立メディコ事件（最一小判昭和 61 年 12 月 4 日）

比較的簡易な採用手続で締結された短期的有期契約であったことが、いわゆる終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結している者とはおのずから合理的な差異があるべきとされた。

○ 高松重機事件（高松地判平成 10 年 6 月 2 日）

準社員は終身雇用の保証がなく、仕事量の多寡に応じて雇用される流動的な労働者であって雇用調整が容易であることからすれば、終身雇用制の期待の下で雇用される正社員とは企業の結びつきの程度が全く異なり、整理解雇の場面においては、特段の事情がない限り、まずは準社員の人員削減を図るのが合理的とされた。

○ アイレックス事件（横浜地判平成 18 年 9 月 26 日）

期間を定めずに雇用される正社員と、一時的に雇用される臨時的社員とでは、雇用の継続に対する信頼に差があることは明らかであるから、特に臨時的社員を削減することを困難とする事情がない限り、正社員に対する整理解雇は臨時的社員を削減した上で行われるべきとされた。

○ 静岡県富士自動車学校（青木）事件（静岡地富士支決昭和 63 年 9 月 28 日）

比較的簡単な手続で期間を定めて雇用されたことにより、ある程度の雇用の継続が期待されたものであるとしても、その雇止めの効力を判断する基準については、終身雇用のもとに期間を定めない労働契約を締結している正社員を解雇する場合とはおのずから合理的な差異があるものというべきとされた。

○ 三洋電機事件（大阪地判平成 3 年 10 月 22 日）

定勤社員の作業が事業本来の目的のために直接に必要不可欠であったこと等から、いわゆる終身雇用の期待の下にいる正社員を解雇する場合とはおのずから合理的な差異があることは否定できないものの、解雇に関する法理が類推され、特段の事情がある場合に限り雇止めができるものというべきとされた。

○ ヘルスケアセンター事件（横浜地判平成 11 年 9 月 30 日）

正社員を解雇する場合と有期契約労働者を雇止めする場合とでは自ずから合理的な差異があるとしつつ、業務内容が正社員と同一であると認められるなど基幹的業務に従事している有期契約労働者について人員削減の必要性や人選の相当性が厳しく審査された。

◆ 契約の性格に関する裁判例

○ 伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件（高松高判平成 18 年 5 月 18 日）

13 年余・27 回にわたり派遣元との雇用契約を反復更新してきた登録型の派遣労働者が雇用継続の期待を抱いていたとしても、同一労働者の同一事業所への派遣を長期間継続することによって派遣労働者の雇用の安定を図ることは、常用代替防止の観点から派遣法の予定するところではなく、雇用継続に対する期待は、派遣法の趣旨に照らして、合理性を有さ

ず、保護すべきものとはいえないとされた。

※ 本件は最高裁で上告棄却された（最二小決平成 21 年 3 月 27 日）

○ 神戸弘陵学園事件（最三小判平成 2 年 6 月 5 日）

契約期間を設けて労働者を新規採用した場合、労働者の適正を評価・判断するために期間設定をした場合は、その期間は、契約の存続期間ではなく試用期間とするのが相当とされた。

◆ 契約更新回数の上限等に関する裁判例

○ コンチネンタル・ミクロネシア・インク事件（東京高判平成 14 年 7 月 2 日）

有期契約を 5 年更新する内容の契約につき、契約書の内容から、期間を 5 年と定めた契約ではなく 1 年契約を更新した有期契約と認め、雇用継続に対する信頼を抱くことが合理的であるといえる事情が認められないとして雇止めを有効とした。

契約更新の上限が定められているにもかかわらず、契約締結の経緯などからこの上限に達する以前の雇止めが有効とされた。

○ カンタス航空事件（東京高判平成 13 年 6 月 27 日）

「期間を 1 年とする有期契約。ただし、5 年を限度として 1 年契約の更新を保障する」旨の契約を契約期間 1 年、勤続期間上限 5 年と区切った有期契約と認めた。

契約更新の上限で雇止めを行ったが、更新実績あるいは使用者の言動等によって期間満了のみによって雇止めを行わないという期待、信頼のもとに労働契約関係が存続・維持されてきた事情がある場合には、特段の事情がない限り、信義則上雇止めが認められないとし雇止めを認めなかった。

○ 報徳学園（雇止め）事件（神戸地尼崎支判平成 20 年 10 月 14 日）

常勤講師として雇用され、契約を 3 回更新後に雇止めとされた原告につき、「常勤講師の雇用は 3 年が上限」との校長らの発言は明確性、確定性を欠き、これをもって解雇予告を付す旨の意思表示をしたものとは認められないなどとして、雇止めを解雇予告の効果としての雇用契約の終了とは評価できないとされた。

<期間の定めのある労働契約の雇止めに関する裁判例>

日立メディコ事件（昭和61年12月4日最高裁第一小法廷判決）

（事案の概要）

Xは、昭和45年12月1日から同月20日までの期間を定めてYの柏工場に臨時員として雇用され、同月21日以降、期間2ヶ月の労働契約が5回更新されてきたが、Yは不況に伴う業務上の都合を理由に、昭和46年10月21日以降の契約の更新を拒絶した。

Y柏工場の臨時員制度は、景気変動に伴う受注の変動に応じて雇用量の調整を図る目的で設けられたものであり、臨時員の採用に当たっては学科試験や技能試験等を行わず簡易な方法で採用を決定していた。

Yが昭和45年8月から12月までの間に採用した柏工場の臨時員90名のうち、昭和46年10月20日まで雇用関係が継続した者は、本工採用者を除けば、Xを含む14名である。

柏工場においては、臨時員に対し、一般的には前作業的要素の作業、単純な作業、精度がさほど重要視されていない作業に従事させる方針をとっており、Xも比較的簡易な作業に従事していた。

Yは、臨時員の契約更新に当たっては、更新期間の約1週間前に本人の意思を確認し、当初作成の労働契約書の「4雇用期間」欄に順次雇用期間を記入し、臨時員の印を押捺せしめていたものであり、XとYとの間の5回にわたる労働契約の更新は、いずれも期間満了の都度新たな契約を更新する旨を合意することによってされてきたものである。

なお、Yは雇止めをXら臨時員等に告知した際、柏工場の業績悪化等を説明した上で、希望者には就職先の斡旋をすることを告げたが、Xはそれを希望しなかった。

（判決の要旨）

本件労働契約の期間の定めを民法90条に違反するものということとはできず、また、5回にわたる契約の更新によって、本件労働契約が期間の定めのない契約に転化したり、あるいはXとYとの間に期間の定めのない労働契約が存在する場合と実質的に異ならない関係が生じたということもできないというべきである。

原判決は、本件雇止めの効力を判断するに当たって、次のとおり判示している。

柏工場の臨時員は、季節的労務や特定物の製作のような臨時的作業のために雇用されるものではなく、その雇用関係はある程度の継続が期待されていたものであり、Xとの間においても5回にわたり契約が更新されているのであるから、このような労働者を契約期間満了によって雇止めするに当たっては、解雇に関する法理が類推され、解雇であれば解雇権の濫用、信義則違反または不当労働行為などに該当して解雇無効とされるような事実関係の下に使用者が新契約を締結しなかったとするならば、期間満了後における使用者と労働者間の法律関係は従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係となるものと解せられる。

しかし、臨時員の雇用関係は比較的簡易な採用手続で締結された短期的有期契約を前提とするものである以上、雇止めの効力を判断すべき基準は、いわゆる終身雇用の期待の下に期間の定め

のない労働契約を締結しているいわゆる本工を解雇する場合とはおのずから合理的な差異があるべきである。

したがって、独立採算制が採られているYの柏工場において、事業上やむを得ない理由により人員削減をする必要があり、その余剰人員を他の事業部門へ配置転換する余地もなく、臨時員全員の雇止めが必要であると判断される場合には、これに先立ち、期間の定めなく雇用されている従業員につき希望退職者募集の方法による人員削減を図らなかったとしても、それをもって不当、不合理であるということはできず、希望退職者の募集に先立ち臨時員の雇止めが行われてもやむを得ないというべきである。

原判決の右判断は、本件労働契約に関する前示の事実関係の下において正当として是認することができ、原判決に所論の違法はない。

そして、原審は、次のように認定判断している。

すなわち、Yにおいては柏工場を一つの事業部門として独立採算制をとっていたことが認められるから、同工場を経営上の単位として人員削減の要否を判断することが不合理とはいえず、本件雇止めが行われた昭和46年10月の時点において、柏工場における臨時員の雇止めを事業上やむを得ないとしたYの判断に合理性に欠ける点は見当たらず、右判断に基づきXに対してされた本件雇止めについては、当時のYのXに対する対応等を考慮に入れても、これを権利の濫用、信義則違反と断ることができないし、また、当時の柏工場の状況は同工場の臨時員就業規則74条2項にいう「業務上の都合がある場合」に該当する。

右原審の認定判断も、原判決挙示の証拠関係及びその説示に照らしていずれも肯認することができ、その過程に所論の違法はない。

高松重機事件（平成10年6月2日高松地裁判決）

（事案の概要）

被告会社は、人員削減等を柱とする黒字転換計画案に基づき、二次にわたり希望退職者を募集した後、出勤不良や高齢等を基準に、正社員である原告を含む4名を退職勧奨対象者として指名し、これに応じない原告を解雇した。被告会社の労働組合分会の分会長であった原告は被告会社に対し、右解雇は解雇権の濫用ないし信義則違反によるものであり、また、組合活動を理由とする不当労働行為であるから無効であるとして、従業員たる地位の確認及び解雇の日から定年退職の日までの賃金の支払等を求めた。

（判決の要旨）

整理解雇は経営判断の一つであるから、整理基準の設定は、経営者の裁量に委ねられているが、企業の経営状況の改善という整理解雇の目的に照らせば、成績主義によることには合理性がある。そして、特に疾病や傷病等による欠勤者は、企業の経営効率に寄与する程度が低いという意味では単なる出勤不良者と同様ではあるものの、必ずしも本人の責任によらない場合も多いことから、これを単なる出勤不良と同一の取扱をすることは酷であるとも考えられる。

したがって、入院を伴うような私病についての欠稼時間の半分を控除したうえ、欠稼時間の多寡を基本に被解雇者を選定することにはそれなりの合理性があり、このような整理基準を設定することは企業の合理的な裁量権の範囲内であると解される。

ところで、本件の整理基準は準社員・正社員の区別なく設定され、適用されている。

しかしながら、被告における正社員と準社員の地位を比較すれば、準社員は組夫及び臨時工の別称であり、正社員と異なり終身雇用の保証がなく、仕事量の多寡に応じて雇用される流動的な労働者であって雇用調整が極めて容易であることからすれば、準社員は、終身雇用制の期待の下で雇用されている正社員とは企業との結び付きの程度が全く異なり、整理解雇の場面においては、特段の事情がない限り、まずは準社員の人員削減を図るのが合理的であると解される。

したがって、本件においては、整理解雇に当たり準社員と正社員の雇用保証の違いを考慮して被解雇者を選定すべきであったというべきであり、この点で整理解雇基準の設定に合理性がないと考えられる。

以上検討したところを総合すれば、被告は経営危機に直面して整理解雇をする必要性があつたが、解雇回避努力を尽くしたことにつき疑問があるうえ、整理解雇の基準に合理性がなく、労働組合と整理解雇につき協議を尽くしたとはいえないので、本件解雇は整理解雇の要件を欠き無効であると解するのが相当である。

アイレックス事件（平成18年9月26日横浜地裁判決）

（事案の概要）

主に携帯電話用プリント配線板の製造を行う株式会社である被告Y社は、業績悪化のため、製造部門の正社員である従業員について、人事考課の結果に基づき、最下位のもの順次30名を被解雇者として選定した。この30名には、役職者3名、障害者1名、直ちに代替要員を配置することが困難な業務に従事する者5名が含まれていたため、これらを除外した21名について解雇することとした。この21名のうちの1人であった原告Xが、解雇の効力を争い、労働契約上の権利を有する地位の確認を求めた。

（判決の要旨）

およそ、期間を定めずに雇用される正社員と、一時的に雇用される臨時的社員では、雇用の継続に対する信頼に差があることは明らかであるから、特に臨時的社員を削減することを困難とする事情がない限り、正社員に対する整理解雇は、臨時的社員を削減した上で行われるべきものである。にもかかわらず、被告は臨時的社員46名を削減することなく本件主位的解雇を行っているところ、この点について、被告は、本件主位的解雇の際稼働していた臨時的社員46名は直ちに代替要員を配置することのできない業務に従事しており、削減することができなかった旨主張し、これに沿う証拠がある。

しかしながら、上記のとおり、本件主位的解雇において余剰人員とされたのは、工場で稼働する製造部門所属の従業員であり、臨時的社員もこれに含まれていたのであるから、まず臨時的社員の削減を図ることが困難であったとは言い難い。被告は、臨時的社員が従事し直ちに代替要員を配置できなかった具体的業務として出荷検査等を挙げるが、これらが他の従業員に引き継いでも業務遂行に支障が出るほどの特殊な技能・知識・経験等を必要とする業務であったとは認めることはできない。

静岡県富士自動車学校（青木）事件（昭和63年9月28日静岡地裁富士支部決定）

（事案の概要）

自動車教習所に雇用期間一年のパートタイマーとして雇用され、雑役に従事していた債権者が、経営赤字になった会社に契約更新を拒絶（雇止め）されたことを不服として、労働契約上の地位を保全する仮処分を求めた。

（判決の要旨）

債権者と債務者間の労働契約は十二回にわたり反覆更新されたものであるが、他方、右更新はいずれも期間満了前後の都度、新たな契約を締結する旨の合意によってなされたものであるから、右認定事実によっては、右労働契約が雇用期間の定めのない契約に転化したり、あるいは実質的に雇用期間の定めのないものと同様になったものとまでは認めることはできないが、債権者は季節的な労務や臨時的な業務のために雇用されたものではなく、雇用関係の継続することがある程度期待されていたものであるから、債権者と債務者間の労働契約は雇用期間が満了したというだけで直ちに終了するものと解することはできず、債権者に対する本件雇止めの効力については解雇に関する法理を類推して判断するのが相当である。

債権者はパートタイマーとして比較的簡単な手続で期間を定めて雇用されたものであるから、ある程度の雇用の継続が期待されたものであるとしても、その雇止めの効力を判断する基準については、終身雇用の期待のもとに期間を定めない労働契約を締結している社員を解雇する場合とはおのずから合理的な差異があるものというべきところ、右認定の昭和六十年年度に赤字に転落し、その後も増々悪化していた債務者の事業状況、経営状態等に関する諸事情によれば、昭和六十二年十二月十二当時の債務者には、就業規則第二条第九号が職員の解雇事由として定める「やむを得ない会社の都合による」ときに該当する事由があったものであると認めることかできる。

更にまた、債権者の雇止めに先立ち四名の夜間アルバイト全員が使用を取りやめられ、債権者と同時にもう一人のパートタイマーであるAも雇止めされ同じ取扱いをうけたものであり、これに対し、当時唯一人の正社員でない従業員であった嘱託のBは、雇止めされなかったが、同人は債権者やAと異なり、パートタイマーではなく嘱託で雇用期間の定めなく雇用され、渉外系の業務に従事し、人事考課も受けていたなど債権者やAに比べてより債務者との結び付きが強く、企業の基幹に近い労働者であったものと認められるから、Bを雇止めせず、債権者やAを雇止めしたことが不公平で、信義則に反したり、権利の濫用にあたるものと認めることはできず、他にこれらを疎明するに足りる資料はない。

以上のほか、本件雇止めの無効原因を疎明するに足りる資料はない。

そうだとすれば、本件雇止めは有効であり、その通告後三〇日の経過により、債権者と債務者との労働契約は終了するに至ったものというべきである。