

主な裁判例

＜期間の定めのある労働契約の雇止めに関する裁判例＞

- 東芝柳町工場事件 (最一小判昭和 49 年 7 月 22 日) . . . 5
- 日立メディコ事件 (最一小判昭和 61 年 12 月 4 日) . . . 7
- 龍神タクシー事件 (大阪高判平成 3 年 1 月 16 日) . . . 9
- 学校法人立教女学院事件 (東京地判平成 20 年 12 月 25 日) . . . 11
- 亜細亜大学事件 (東京地判昭和 63 年 11 月 25 日) . . . 14
- 旭川大学 (外国人教員) 事件 (札幌高判平成 13 年 1 月 31 日) . . . 15
- 恵和会宮の森病院 (雇止め・本訴) 事件 (札幌高判平成 17 年 11 月 30 日) . . . 17
- 近畿コカ・コーラボトリング事件 (大阪地判平成 17 年 1 月 13 日) . . . 18
- 報徳学園 (雇止め) 事件 (神戸地尼崎支判平成 20 年 10 月 14 日) . . . 20

◆ 解雇権濫用法理の類推適用等がなされた裁判例の類型

1 実質無期契約タイプ

○ 東芝柳町工場事件（昭和 49 年 7 月 22 日最高裁第一小法廷判決）

各労働契約は、期間の終了ごとに当然更新を重ねて実質上期間の定めのない契約と異ならない状態で存在しており、雇止めの意思表示は実質において解雇の意思表示に当たり、その効力の判断に当たっては解雇に関する法理を類推すべきものであるとした原審の判断を是認した。

2 期待保護（反復更新）タイプ

○ 日立メディコ事件（最一小判昭和 61 年 12 月 4 日）

臨時的作業のために雇用されるものではなく、雇用関係はある程度の継続が期待されており、5 回にわたり契約更新がされていることから、雇止めに当たっては解雇に関する法理が類推されるとした原審の判断が認定された（しかし、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。）

3 期待保護（継続特約）タイプ

○ 龍神タクシー事件（大阪高判平成 3 年 1 月 16 日）

臨時雇のタクシー運転手に対する 1 年間の雇用契約期間満了時の雇止めに付き、本件雇用契約は、その実態に関する諸般の事情に照らせば、実質は期間の定めのない雇用契約に類似するものであり、雇用の継続を期待することに合理性を肯認できるものとして、更新拒絶が相当と認められるような特段の事情が存しない限り、期間満了のみを理由とした雇止めは信義則に照らし許されないとされた。

○ 学校法人立教女学院事件（東京地判平成 20 年 12 月 25 日）

被告が運営する短期大学において、派遣労働者として 3 年間勤務した後に、従前と同様の業務に有期嘱託職員として勤務していた原告が、2 回更新後に雇止めされた事案について、担当していた業務の恒常性、契約更新時の合意内容、更新時の事務局長等の説明等から本件契約がなお数回にわたって継続されることに対する合理的な期待利益があるとされた。

嘱託職員の雇用継続期間の上限を 3 年とするという方針を理由として雇止めとするためには、当該方針が出された時点で既にこれを超える継続雇用に対する合理的な期待利益を有している嘱託職員に対しては、当該方針を的確に理解され、その納得を得る必要があるところ、本件雇止めは、当該方針を形式的に適用した一方的なものであり継続利用に対する原告の合理的な期待利益をいたずらに侵害するものであって客観的に合理的な理由がないこと等から無効とされた。

4 純粹有期契約タイプ

○ 亜細亜大学事件（東京地判昭和 63 年 11 月 25 日）

20 回更新されて 21 年間にわたった非常勤講師の雇用契約につき、専任教員との職務・待遇・拘束性の相違等から、それが期間の定めのないものに転化したとは認められ

ないし、また、期間の定めのない契約と異ならない状態で存在したとは認められず、期間満了後も雇用関係が継続するものと期待することに合理性があるとも認められないとされた。

○ 旭川大学（外国人教員）事件（札幌高判平成 13 年 1 月 31 日）

外国人語学教員の労働契約は、実質的に、当事者双方とも、期間は定められているが、格別の意思表示がなければ当然に更新されるべき労働契約を締結する意思であったと認めることは到底できず、期間の定めのない労働契約に転化した、あるいは、解雇に関する法理を類推すべきと解することはできないとされた

◆ 解雇権濫用法理の類推適用等により雇止めが認められない場合の効果

1 従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係とされた例

○ 日立メディコ事件（最一小判昭和 61 年 12 月 4 日）（再掲）

解雇権濫用法理の類推適用によって解雇であれば解雇無効とされるような事実関係のとともに使用者が新契約を締結しなかったとすると、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とされた。

○ 龍神タクシー事件（大阪高判平成 3 年 1 月 16 日）（再掲）

雇用契約の更新拒絶が信義則に照らし許されないものとされた効果として、本件雇用契約の更新がなされ、その結果、従前と同一の条件により 1 年間、臨時運転手としての地位にあることを認めたが、更新により、雇用契約が期間の定めのないものに転化するものではなく、また、当該 1 年間経過後に当然に再更新がされることになるものでもないと言われた。

2 不法行為責任が問われた例

○ 恵和会宮の森病院（雇止め・本訴）事件（札幌高判平成 17 年 11 月 30 日）

病院準職員介護員（3 ヶ月試用期間、1 年契約、3 回更新）につき、職員は当然に更新されるとの期待を有していたといえ、また、病院側に長期雇用の意図があり労働者が継続雇用の期待を持つ状況にあったといえ、実質的に期間の定めのない契約と異ならず解雇権濫用法理が類推適用されるとした。また、当該雇止めを無効として、雇用契約上の権利を有する地位を確認したほか、当該雇止めは不法行為に該当するとされた。

◆ その他の裁判例

○ 近畿コカ・コーラボトリング事件（大阪地判平成 17 年 1 月 13 日）

当初の契約が無期契約であったか否かは明らかではないが、期間の定めのある労働契約書を交わした勤続期間の途中から有期契約を締結していた（契約期間 1 年、有期としての勤続期間 8 年、更新 7 回）と認められた

○ 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」との校長らの発言があったが、原告は、当該発言前の時点において、すでに雇用継続に関し強い期待を有しており、かつ、期待するにつき高い合理性があるから、このような期待利益が遮断又は消滅したというためには、雇用継続を期待しないことがむしろ合理的とみられるような事情変更や雇用継続しないとの当事者間の新合意を要するとされた。

＜期間の定めのある労働契約の雇止めに関する裁判例＞

東芝柳町工場事件（昭和 49 年 7 月 22 日最高裁第一小法廷判決）

（事案の概要）

Xらは、Yに契約期間を2か月と記載してある臨時従業員としての労働契約書を取り交わした上で基幹臨時工として雇い入れられた者であるが、当該契約が5回ないし23回にわたって更新された後、YはXに雇止めの意思表示をした。

Yにおける基幹臨時工は、採用基準、給与体系、労働時間、適用される就業規則等において本工と異なる取扱いをされ、本工労働組合に加入し得ず、労働協約の適用もないが、その従事する仕事の種類、内容の点において本工と差異はない。基幹臨時工が2か月の期間満了によって雇止めされた事例はなく、自ら希望して退職するもののほか、そのほとんどが長期間にわたって継続雇用されている。Yの臨時従業員就業規則（臨就規）の年次有給休暇の規定は1年以上の雇用を予定しており、1年以上継続して雇用された臨時工は、試験を経て本工に登用することとなっているが、右試験で不合格となった者でも、相当数の者が引き続き雇用されている。

Xらの採用に際しては、Y側に長期継続雇用、本工への登用を期待させるような言動があり、Xらも期間の定めにかかわらず継続雇用されるものと信じて契約書を取り交わしたのであり、本工に登用されることを強く希望していたという事情があった。また、Xらとの契約更新に当たっては、必ずしも契約期間満了の都度直ちに新契約締結の手続がとられていたわけではなかった。

（判決の要旨）

原判決は、本件各労働契約は、当事者双方ともいずれかから格別の意思表示がなければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思であったものと解するのが相当であり、したがって、期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在していたものといわなければならない、本件各雇止めの意思表示は右のような契約を終了させる趣旨のもとにされたのであるから、実質において解雇の意思表示にあたる、とするのであり、また、そうである以上、本件各雇止めの効力の判断に当たっては、その実質にかんがみ、解雇に関する法理を類推すべきであることが明らかであって、上記の事実関係のもとにおけるその認定判断は、正当として首肯することができ、その過程に所論の違法はない。

就業規則に解雇事由が明示されている場合には、解雇は就業規則の適用として行われるものであり、したがってその効力も右解雇事由の存否のいかんによって決せらるべきであるが、右事由に形式的に該当する場合でも、それを理由とする解雇が著しく苛酷にわたる等相当でないときは解雇権を行使することができないものと解すべきである。

本件臨時従業員就業規則8条はYにおける基幹臨時工の解雇事由を列記しており、そのうち同条3号は契約期間の満了を解雇事由として掲げているが、本件各労働契約が期間の終了毎に当然更新を重ねて実質上期間の定めのない契約と異ならない状態にあったこと、Yにおける基幹臨時工の採用、雇止めの実態、その作業内容、Xらの採用時及びその後におけるXらに対するY側の言動等にかんがみるときは、本件労働契約においては、単に期間が満了したという理由だけでは

Yにおいては雇止めを行わず、Xらもまたこれを期待、信頼し、このような相互関係のもとに労働契約関係が存続、維持されてきたものというべきである。そして、このような場合には、経済事情の変動により剰員を生じる等Yにおいて従来 of 取扱いを変更して右条項を発動してもやむを得ないと認められる特段の事情の存しないかぎり、期間満了を理由として雇止めをすることは、信義則上からも許されないものといわなければならない。しかるに、この点につきYはなんら主張立証するところがないのである。

もつとも、前記のように臨就規8条は、期間中における解雇事由を列記しているから、これらの事由に該当する場合には雇止めをすることも許されるというべきであるが、この点につき原判決はYの主張する本件各雇止めの理由がこれらの事由に該当するものでないとしており、右判断はその適法に確定した事実関係に照らしていずれも相当というべきであって、その過程にも所論の違法はない。そうすると、YのしたXらに対する本件雇止めは臨就規第8条に基づく解雇としての効力を有するものではなく、これと同趣旨に出た原判決に所論の違法はない。

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は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、信義則違反と断ず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。

龍神タクシー事件（大阪高判平成3年1月16日）

（事案の概要）

申請人は、平成元年一月二二日、一般乗用旅客自動車運送事業を主たる業務とする株式会社である被申請人に臨時雇運転手として雇用され、タクシー運転手として稼働してきた。被申請人と申請人とが右雇用に際して取り交わした契約書には、契約期間を平成元年一月二二日から平成二年一月二〇日までとする旨の記載がある。被申請人は、右契約書記載の契約期間が満了する平成二年一月二〇日、申請人に対し、解雇予告手当を支払うことにより、同日をもって解雇する旨の意思表示をした。そこで、申請人は、被申請人の従業員たる地位の保全と賃金仮払いの仮処分を求めた。

（判決の要旨）

臨時雇運転手の雇用期間については、取り交わされる契約書上は一年の期間が定められているものの、昭和五四年の臨時雇運転手制度の導入以降、自己都合による退職者を除いては、例外なく雇用契約が更新（再契約）されてきており、被申請人において契約の更新を拒絶した事例はない。また、雇用契約の更新の際には、改めて契約書が取り交わされているが、被申請人において、必ずしも契約期間満了の都度直ちに新契約締結の手続をとっていたわけでもなく、契約書上の更新（再契約）の日付が数か月も後日にずれ込んだ事例も存在する。

また、被申請人は、右臨時雇運転手制度の導入後においては、本雇運転手に欠員が生じたときは、臨時雇運転手で希望する者の中から適宜の者（五〇歳未満の者で、勤務成績が良好な者等）を本雇運転手に登用してこれを補充してきており、昭和五四年の右制度の導入後において、直接、本雇運転手として被申請人に雇用された運転手はいない。

申請人は、トラックの運転手として稼働していた者であるが、被申請人が田辺市ではしっかりした会社で安定した職場となると考え、被申請人に知人が勤務していたこともあり、被申請人のタクシー運転手の募集に応募した。申請人は、本件雇用契約の折、被申請人の担当者から契約書のとおりの一年限りで辞めてもらう旨の話は聞かされておらず、却って、申請人と同様に期間一年の契約で稼働している被申請人の運転手らは自動的に契約を更新されていると聞知していて、申請人の場合も、当然契約が更新され継続して雇用されるものと思って稼働してきた。

本件雇用契約は、平成元年一月二二日から平成二年一月二〇日までの期間の定めのあるものであって、これを期間の定めのない雇用契約であると認めることはできないが、右認定の被申請人における臨時雇運転手にかかる雇用契約の実態に関する諸般の事情に照らせば、その雇用期間についての実質は期間の定めのない雇用契約に類似するものであって、申請人において、右契約期間満了後も被申請人が申請人の雇用を継続するものと期待することに合理性を肯認することができるものというべきであり、このような本件雇用契約の実質に鑑みれば、前示の臨時雇運転手制度の趣旨、目的に照らして、従前の取扱いを変更して契約の更新を拒絶することが相当と認められるような特段の事情が存しないかぎり、被申請人において、期間満了を理由として本件雇用契約の更新を拒絶することは、信義則に照らし許されないものと解するのが相当である。

そこで、本件更新拒絶の効力について判断するに、被申請人は、本件更新拒絶は、被申請人の経営不振の中での人員削減の方針の下で、たまたま最初に雇用期間が満了する申請人に対し行ったものであって、合理的な理由がある旨主張するが、本件全疎明資料によるも、前示の臨時雇運転手制度の趣旨、目的に照らし、従前の取扱いを変更して本件雇用契約の更新を拒絶することが

相当と認められるほど被申請人において経営不振に陥り、人員削減の必要に迫られていたものと一応認めるには足りないから、その余の点について判断するまでもなく、右主張は理由がない。

また、被申請人は、本件更新拒絶は申請人の勤務成績が不良であることを理由とするものであるとも主張するが、本件全疎明資料によるも、前示の臨時雇運転手制度の趣旨、目的に照らし、従前の取扱いを変更して本件雇用契約の更新を拒絶することが相当と認められるほど申請人の勤務成績が不良であったものと一応認めることはできないから、その余の点について判断するまでもなく、右主張は理由がない。

その他、本件において、前示の臨時雇運転手制度の趣旨、目的に照らし、被申請人において従前の取扱いを変更して本件雇用契約の更新を拒絶することが相当と認められるような特段の事情を一応認めるに足りる疎明はない。

そうとすれば、本件更新拒絶は、信義則に照らし許されないものというほかはなく、申請人の就労期間が一年にすぎず過去に契約の更新を受けたことがないとの点は、右の判断を左右するに足るものではない。

したがって、申請人は、本件雇用契約の更新を受け、その結果、従前と同一の条件により、平成三年一月二〇日までの間、被申請人の臨時雇運転手の地位にあるべき者ということが出来る（ただし、もとより、右の更新により、被申請人と申請人との雇用契約が期間の定めのないものに転化するものではなく、また、平成三年一月二〇日の期間満了時に当然に再更新がされることになるものでもない）。

学校法人立教女学院事件（東京地判平成 20 年 12 月 25 日）

（事案の概要）

原告は、被告が運営する Y 1 短期大学事務部総務課において、平成 13 年 6 月 29 日から派遣労働者として就労した後、平成 16 年 6 月 1 日から 1 年の雇用期間の定めのある嘱託雇用契約を締結することにより嘱託職員として被告に直接雇用され、その後 2 度にわたって同様の雇用契約を締結し、平成 19 年 5 月 31 日まで就労していた。原告は、同年 6 月 1 日以降の嘱託雇用契約が締結されず、就労を拒絶されたことについて、地位の確認等を求めるとともに、本務（専任）職員と同等又はそれ以上の業務に従事していたにもかかわらず、その賃金の点で著しい格差のあることが労働基準法 3 条等に違反するとし、当該賃金差額相当分の支払を求めた。

（判決の要旨）

当該嘱託雇用契約は、職員の妊娠等臨時の需要に対応した一時的なものではなく、もともと更新が予定されていたほか、原告が嘱託職員として担当すべき業務は、窓口業務、現金等出納業務等の恒常的な事務であった。さらに、当該嘱託雇用契約を締結するに際し、被告からその更新が 2 回に限られる等更新の上限に関する説明が 2 回に限られる等更新の上限に関する説明をされることがなかったのであるから、当該嘱託雇用契約がある程度更新されると原告が期待することは自然である。

さらに、1 回目の更新である平成 17 年 6 月 2 日に締結された嘱託雇用契約に係る嘱託雇用契約書には、当該嘱託雇用契約の更新に関する条項が追加され、「1 年後毎の契約更新とする。その後の更新については、契約期間満了時の業務量及び従事している業務の進捗状況により判断する。」、「原告の勤務成績・態度により判断する。」と明示されていたのであるから、原告と被告との間では、当該嘱託雇用契約の後に複数回の更新があり得ること、さらに、その更新が専ら原告が担当する業務の量の推移と原告の勤務態度とによって判断されるという合意があったといえることができる。

そうすると、被告における嘱託職員の制度が短期雇用のためのものであること、嘱託職員の雇用期間の状況を考慮しても、原告において、短大総務課の業務が減少したり、自らの勤務態度に問題がある等の事情がない限り、嘱託雇用契約の締結から 3 年が経過した後も、すなわち、本件雇用契約がなお数回にわたって更新されるという期待利益は合理的なものであるといわなければならない。かかる期待利益が漠としたもので（ママ）り、極めて程度の低いものであったということとはできない。

また、2 回目の更新である本件雇用契約の締結に当たっても、B 事務局長等から原告に対し、「1 年契約で最大 3 年とし、更新の必要のない場合には 3 年で雇用終了とします。」との説明が（更新に先立つ説明会でなされたあいまいな説明に加えて）重ねてされたり、特段の必要がない限り本件雇用契約を更新しないと述べられたこともなく、その際に作成された嘱託雇用契約書においても、「更新の条件」として「契約満了の際に更新の可否を判断する。」と、「更新の判断基準」として「業績評価の結果、契約期間満了時の業務量および人事配置状況により判断する。」と記載されているにすぎないから、これにより、被告における嘱託雇用の取扱いが被告が希望しない限り 3 年で終了するとされた原告が理解したということもできない。

したがって、原告が既に有していた本件雇用契約の更新に対する合理的な期待利益が上記説明を受けたこと等により消滅等したということとはできず、被告による上記取扱いを前提として本件

雇用契約が締結されたということもできない。

そうすると、原告には、本件雇用契約が締結された時点において、本件雇用契約がなお数回にわたって継続されることに対する合理的な期待利益があるといわなければならない、本件雇止めについては、解雇権濫用法理の適用がある。

被告は、平成 17 年 12 月 12 日、理事長室において、平成 17 年度第 8 回人事委員会を開催したが、同委員会においては、現状の嘱託職員の勤務形態と業務内容が本務職員と同様なものとなっているが、3 年を超えて来ようとしている嘱託職員を雇止めとした場合には、不当な解雇と解釈され、労働争議において被告が不利となることから、その危険を回避するため、3 年で雇止めとし、4 年目以降も労働時間短縮等により本務職員との差異の明確化を図るべき等の意見が出され、結局、「雇用期間が 3 年を超える嘱託職員のうち、継続雇用を希望する有能な人材については、3 年間で雇い止めせずに勤務形態を変更（労働時間短縮等）して継続雇用する。更新の必要な場合には、3 年で雇い止めする。」との決定がされた。

被告は、原告の就業状況には何ら問題がなかったものの、①本件雇用契約の満了時に原告と嘱託雇用契約を締結してから 3 年となり、前記人事委員会の決定の雇用継続期間の上限に当たることになること、②原告が担当していた業務を経理課の本務職員であった E に担当させることとすると、短大総務課で原告が担当すべき業務がなくなることから、原告を雇止め（本件雇止め）としたものである。

まず、①の理由についてみると、嘱託職員の雇用継続期間の上限を 3 年とするという方針を理由として当該嘱託職員を雇止めとするためには、当該方針があることを前提として被告との嘱託雇用関係に入った嘱託職員等に対しては格別、当該方針が採用された時点で既にこれを超える継続雇用に対する合理的な期待利益を有していた嘱託職員に対しては、当該方針を的確に認識させ、その納得を得る必要があるといわなければならない。ところが、原告は、当該方針が採用され、その説明を受けた時点で既にこれを超える継続雇用に対する合理的な期待利益を有していたところ、当該方針の内容を的確に理解せず、ましてや納得などしていなかったことは、前記のとおりである。このような原告に対し、当該方針を形式的に適用して一方的に雇止めとすることは、原告の継続雇用に対する期待利益をいたずらに侵害するものであって、許されない。したがって、本件雇止めの①の理由は客観的に合理的なものではないというべきである。

次に、②の理由についてみると、原告が担当していた業務を経理課の本務職員であった E に担当させることとすること自体は、被告の適切な裁量に委ねられるべき人事に関する判断であるが、その結果として原告を雇止めとすることまでが当然に許されることとはならない。人事配置の変更の結果として原告を雇止めとするためには、当該雇止めを正当化することができるに足る、被告全体又は短大総務課の業務を適切かつ円滑に遂行するという観点からの人事配置の変更の必要性が求められるというべきである。しかるに、本件雇止め当時、被告全体又は短大総務課の業務の適切かつ円滑な遂行上、原告を雇止めとしてまでその担当業務を E に担当させなければならない必要があったと認めるに足る証拠はない。また、仮に原告が担当していた業務を本務職員が担当すべき必要があるというのであれば、原告に対し、短大総務課内での担当業務の変更を命じたり、あるいは、本務職員となる意思があるか否かの確認等の手続が予めされるべきであって、原告は当時本務職員となる積極的な意思がなかったと認められるが、これは自らが嘱託職員として継続雇用されるという期待を前提としたものにすぎない。)、さらに、原告が担当していた業務を E に担当させるべき必要があるというのであれば、短大総務課内での担当業務の変更のほか、例えば、原告に対し、経理課の業務を担当する内容の嘱託雇用契約の締結を打診する等の手続が予

めされるべきであり、これらの手続を経ないまま漫然と原告を雇止めとすることが社会通念上相当であるということもできない。

そうすると、本件雇止めは、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないから、無効である。

亜細亜大学事件（昭和 63 年 11 月 25 日東京地裁判決）

（事案の概要）

原告Xは、昭和38年4月1日、被告Yに亜細亜大学の非常勤講師を嘱託され（昭和43年度までは辞令上は専任講師）、昭和58年度までの21年間、当初は英語を途中からヒンディー語を教えてきたが、Yは、昭和59年4月1日以降Xとの雇用契約が終了したとしてXの就労を拒否し、賃金を支払っていない。

Yは、毎年4月1日付けの辞令を交付して1年ごとに更新してきたが、辞令には月額賃金を記載することもあって、辞令交付の時期は毎年4月下旬であった。

亜細亜大学の教員には専任教員と非常勤講師とがあり、専任教員の採用に際しては相当厳しい資格条件が貸されているが、非常勤講師の場合はそれに準じる教育・研究能力があると認められる者も採用することができる。非常勤講師は専任教員と異なり大学の役職又は校務を担当することなく、また、あらかじめ期間を定めて職任し引き続き職任する場合を除きその期間の満了によって雇用契約は終了するとされており、他に本務を持つてはならないとの制約はない（現にXは、他の2つの大学でも講義を行い、相当額の収入を得ていた。）。その他、賃金及び退職金等についても選任教員とは取扱いに差異があった。

（判決の要旨）

XY間の雇用契約は期間が一年と定められこれが更新されてきたものであることが認められる。期間の定めのある契約が、期間の定めのない契約に転化したと認められなくとも、期間の定めのない契約と異ならない状態で存在していたと認められるか、又は、期間満了後も雇用を継続するものと期待することに合理性があると認められる場合には、解雇の法理を類推すべきであると解するのが相当である。

（講義が恒常的に設置されていても雇用期間の定めのある講師を雇用することは当然ありうることや専任教員と非常勤講師との処遇の相違等から、非常勤講師の嘱託に当たっては大学が裁量に基づき適任者を選任することを予定したものであり、Yはいつでも適任者を選任することができること、Xの拘束の度合等からしてYとの結び付きの程度は専任教員と比べるときわめて薄いものであって、XはYとの雇用契約がそのような性質のものであることを十分に知り又は知り得たことを認めた上で、）XY間の雇用契約は、20回更新されて21年間にわたったものの、それが期間の定めのないものに転化したとは認められないし、また、期間の定めのない契約と異ならない状態で存在したとは認められず、期間満了後も雇用関係が継続するものと期待することに合理性があるとも認められない。したがって、Yの更新拒絶につき解雇に関する法理を類推して制約を加える必要があるとはいえない。

旭川大学（外国人教員）事件（札幌高判平成13年1月31日）

（事案の概要）

Xは、外国人教員招聘規定に基づいて、被控訴人Yの設置・運営する私立大学において、雇用期間1年の労働契約を6回にわたって更新し、次いで平成3年4月、「特別任用職員の任用並びに給与等に関する規定」の施行に伴い、雇用期間1年間、勤務年限5年間の内容で、新たな身分である特別任用職員（特任教員）として勤務する旨の労働契約を締結し、4回にわたって期間の定めのある労働契約を更新した。Yは、平成8年3月末日をもって勤務年限が満了することから、Xに対し、労働契約を更新しない旨を通知し雇止めを行ったため、Xは、その無効を主張し、その無効確認を求めた。

（判決の要旨）

外国人語学教員は、従前、1年間ないし2年間で勤務を終了していたにもかかわらず、控訴人の場合には、2年間を超えて労働契約を更新していることが問題になり、平成元年4月、理事長からもその指摘を受けた、

控訴人は、平成3年4月1日付けで、被控訴人との間で、被控訴人の就業規則、特任規定及び新任用内規に基づき、特別の事情のない限り継続して労働契約を更新する勤務年限を5年間と合意し、期間1年間とする特任教員として雇用する旨の労働契約を締結し、平成8年3月訂日までの5年間、4回にわたり、そのたびに契約書とともに、勤務期間合意確認書に署名・押印して、期間1年間の労働契約を更新した、

控訴人は、外国人語学教員及び特任教員として、年俸や研究費の支給、講義の負担、研究室の貸与などの点では、専任教員に準じた取扱いを受けたが、教授会の出席を免除され（実際にも教授会に出席することはなかった。）、恒常的に校務を分掌することもなく、控訴人の採用の方法、雇用契約の内容・形式や勤務形態は、専任教員のそれとは異なるものであった、

控訴人は、被控訴人との労働契約の締結に当たり、被控訴人から予め更新しない旨の説明を受けた事実は認められないが、他方、被控訴人が、更新を約束したあるいは控訴人が更新を期待するのやむを得ないと言動をとった事実はない、

平成9年3月25日の訴訟上の和解の内容も、勤務年限を2年間とする期間1年間の労働契約の締結であると認められるから、控訴人と被控訴人との間の労働契約は、実質的に、当事者双方とも、期間は定められているが、格別の意思表示がなければ当然に更新されるべき労働契約を締結する意思であったと認めることは到底できず、期間の定めのない労働契約に転化した、あるいは、本件雇止めの効力の判断にあたって 解雇に関する法理を類推すべきであると解することはできない。

したがって、控訴人と被控訴人との間の労働契約は、平成10年3月31日の期間の経過をもって、終了したと認めるのが相当である。

仮に、本件雇止めに社会通念上相当とされる客観的合理的理由が必要とされるとしても、前記認定の事実を前提にすれば、本件雇止めには、以下のとおり、社会通念上相当とされる客観的合理的理由があったと認めることができる。

控訴人と被控訴人との間の労働契約が13回にわたって更新され、控訴人が旭川大学に14年間にわたり勤務したことから、本件雇止めを有効と判断するためには、雇止めを有効と判断する

社会通念上相当な客観的合理的理由が必要とされると解するにしても、控訴人と被控訴人との間の労働契約は、1年毎に期間1年間とする労働契約を締結してきたものであり、控訴人の教員の地位は、期間の定めのない労働契約による専任教員とは、採用の方法 雇用契約の内容・形式や勤務形態において異なるものであるから、必要とされる客観的合理的な理由及びその程度は当然異なるものになる。

恵和会宮の森病院（雇止め・本訴）事件（札幌高判平成 17 年 11 月 30 日）

（事案の概要）

被控訴人は、平成 10 年 5 月、控訴人病院の準職員である介護員として雇用され、3 ヶ月の試用期間を経て 1 年ごとの契約更新を繰り返していたが、平成 14 年 4 月に所属長から、笑顔がない、不満そうなオーラが出ているなどとして、同年 8 月 7 日の期間満了をもって労働契約を更新しないとの内示を受けた。これに対し被控訴人は、雇止めは無効であるとして、雇用契約上の地位の確認と賃金等の支払いを求めるとともに、雇止めにより精神的苦痛を受けたとして不法行為に基づく慰謝料等の支払いを求めた。

（判決の要旨）

被控訴人は、労働契約の契約更新を重ね、平成 14 年 8 月 7 日までの 4 年 3 ヶ月間、本件病院において介護員として勤務していること、本件病院の介護員の多くが契約更新を重ねていることに照らせば、被控訴人は、本件労働契約は当然に更新されとの期待を有していたといえる。また、介護員は、その全員が準職員であるけれども、本件病院の職員の 4 割以上の人数を占め、準職員の労働条件は、就業時間や定年退職の面において、看護師等の正職員とほとんど差異はないことに照らせば、控訴人は介護員を長期間雇用することを意図していたといえる。したがって、本件雇止めは著しく合理性、相当性を欠く場合は、権利の濫用として無効であると解される。

（被控訴人の介護人としての適格性の評価に、被控訴人が労働組合の執行委員であることがなにごとの影響を与えていると認められること、所属長 N が主として問題とする点は、笑顔がないなどとする多分に主観的な事柄であり、被控訴人の介護員としての不適格性について直ちに断じがたいことに加え）被控訴人が N から勤務態度について注意を受けてから本件雇止めが決定されるまでの期間が 2 ヶ月程度であること、被控訴人はこれまで 1 度も控訴人から懲戒処分を受けたことがないことなどを考慮すれば、被控訴人において、患者に対する対応や上司等からの指示等に対する態度について、控訴人の指摘するとおり介護職員として十分な配慮や活動ができておらず、なお改善の必要があり、このまま改善されなければ今度雇止めになる可能性があるとしても、被控訴人に対して、考課の際の面接以外の個別的な指導や研修が行われた形跡はなく、N の着任以降も、面接の際に指摘が行われたものの、その後、本件雇止めの内示を受けた時点まで、個別的な指導や研修のみならず、雇止めになる可能性の指摘を受けたような事実も窺えないから、本件雇止めは、被控訴人にとって過酷であって、著しく合理性、相当性を欠くといわざるを得ない。したがって、本件雇止めは権利の濫用で無効であるから、地位確認の請求は理由がある。

控訴人は、本件雇止めにおいて、主として笑顔がないなどとする点を問題にする。しかし、これらは多分に主観的な事柄であって、これを主に問題とする限り、雇止めの事由としては合理性に疑問があるといわざるを得ない。しかるに、控訴人は、本件雇止めをしているから、この点において、本件雇止めは不法行為に該当すると解される。（また、）被控訴人の組合活動が本件雇止めの背景としてあることが窺える。

そして、これに加え、本件雇止めにより、被控訴人が実務に就く機会を奪われたこと等本件の諸事情を考慮すると、慰謝料として 45 万円が相当であり、これに対する弁護士費用として 5 万円が相当である。

近畿コカ・コーラボトリング事件（大阪地判平成 17 年 1 月 13 日）

（事案の概要）

本件は、清涼飲料の製造および販売等を行う被告と、平成元年から 5 年にかけてパートとして採用され、平成 7 年に、雇用期間の定めのあるパートナー社員労働契約書を作成していた被告従業員である原告らが、被告による各雇用契約の期間満了を理由とする雇止め（以下「本件雇止め」という。）について、本件雇止めには解雇に関する法理が類推適用されるところ、合理的な理由がないから無効であると主張するとともに、原告らと被告の間において各雇用契約を終了させる旨の合意はないなどと主張して、被告に対し、それぞれ被告の従業員たる地位にあることの確認等を求めた事案である。

（判決の要旨）

被告と原告らが平成 7 年 4 月にパートナー社員労働契約書を作成するようになるまでの間、本件各雇用契約に期間の定めがあったのか否かは、本件全証拠によっても明らかではない。

もっとも、被告と原告らは、平成 7 年 4 月以降は雇用期間の定めのある契約を締結し、平成 8 年 1 月以降は、平成 14 年 12 月までの間、雇用期間 1 年の雇用契約の更新を続けていたと認められる。

したがって、本件各雇用契約は、少なくとも平成 7 年 4 月以降に関しては、期間の定めのある契約であって、その更新が繰り返されたことをもって、雇用契約自体が期間の定めのない契約となるものということとはできない。

しかしながら、本件において、①原告らの従事していた業務は、被告がカップオペレーション業務を行う限り必要な業務であって、特に臨時的な性質はなかったこと、②原告らは、集金業務を担当しないなどの一部の違いはあるものの、正社員と同様の業務に従事していたこと、③原告らは、被告に採用されてから本件雇止めまでの間については、9 年ないし 13 年にわたって被告における勤務を継続しており、平成 7 年 4 月以降に限っても、7 年以上にわたって勤務を続け、契約も 7 回にわたって更新され続けたこと、④契約更新の際には、被告が原告らに契約書を交付した上、原告らがこれに署名押印して被告に提出するという手続がとられていたものの、契約書の作成時期が新たな雇用期間の始まった後になることもあったこと、⑤契約書の作成に当たり、被告から原告らに対し、契約書の内容の確認を求めることがあっても、契約更新の意思について、明確な意思確認が行われることはなかったこと、⑥本件雇止めまでの間は、被告がパートナー社員を雇止めにしたことはなかったことが認められる。そして、以上の事実を考慮すると、本件各雇用契約について、期間の定めのない契約と実質的に何ら異ならない状態にあるとまではいえないとしても、その雇用関係は、ある程度の継続が期待されていたというべきであり、被告が雇止めによって雇用関係を終了するためには、解雇に関する法理が類推適用されるというべきである。

前記認定（略）によれば、①被告は、平成 13 年 11 月、原告らに対し、説明会を実施して、原告らを含むパートナー社員（フルサービスメイト）との間の雇用契約は、平成 14 年 12 月末をもって満了となり、以後の継続雇用はしないので、残りの有給休暇を全部使ってほしい、そして、平成 14 年度のパートナー社員労働契約書には、不更新条項を入れると説明した上で、平成 14 年度の契約更新の希望を確認したこと、②被告は、平成 13 年 12 月、原告らに対し、平成 14 年度の雇用契約に関する本件各契約書を交付したが、同契約書には、不更新条項の記載があ

るほか、従前作成されていたパートナー社員労働契約書と内容が一部異なるものであったところ、原告らは、これに署名押印した上、確認印も押印していること、③同契約書については、原告らは1通を自ら保管していたが、被告に対して、異議を述べることはなかったこと、④原告らは、平成13年度の有給休暇の消化率は60%前後であったが、平成14年度は100%であること、⑤1週間の所定労働時間が短いために雇用保険の被保険者とならないという取扱いを受けるおそれがあったパートナー社員の大半（フルメイトに限っても過半数）は、雇用保険の被保険者となるよう労働時間を増やすことを選択したことが認められる。

原告らは、本件各契約書の内容を読まなかったなどと述べるのであるが、原告らは、本件各契約書に自ら署名押印している以上、本件各契約書は真正に作成されたことが推定される（民事訴訟法228条4項）ものであり、被告が事前に説明会を行っていることをあわせて考慮すれば、不更新条項を含む本件各契約書の作成は原告らの意思に基づくというべきである。

以上のとおりであるから、被告と原告らとの間においては、平成14年12月末日をもって本件各雇用契約を終了させる旨の合意が成立していたというべきであり、これを覆すに足る証拠はない。

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）

（事案の概要）

原告Xは、平成11年4月、雇用期間1年の美術科非常勤講師として学校法人である被告Yに採用され、12年3月、雇用期間満了に雇用関係を一旦終了。13年4月、再び雇用期間を1年と定めて、被告の美術科非常勤講師として採用され、2回更新。16年4月には、1年間の期間を定めた常勤講師として採用、同契約は18年度まで更新された。

16年度の採用時には、YのB校長から、1年間しっかり頑張れば専任教諭になれるとの発言があり、17年度の契約更新の際には、B校長から、専任教諭としての採用は見送ってほしいが、通常は専任教諭が担当することになる中学校のクラス担任を受け持ってほしい旨告げられ、これを了承して常勤講師契約の更新をした。

18年度の契約更新の際に、Xは同年度から高等学校長Cから、常勤講師は3年を上限とする旨の説明を受け、翌19年度の雇用については白紙である旨告げられ、19年2月23日、YはXに対して雇用契約終了を通知。

Xは、平成19年度の雇用契約の締結を拒絶されたことに関し、合理的理由がなく、解雇権濫用法理の適用又は準用により無効であるとして、雇用契約上の権利を有する地位の確認及び上記雇止め後の賃金の支払いを求めた。

（判決の要旨）

そもそも解雇予告は明確かつ確定的な意思表示であることを要するところ、原告は、C校長らに「常勤講師としての雇用は3回を限度とすることを知っているか」と尋ねられ、そのような制限については知らない旨応答し、平成19年度の雇用について尋ね、H中学校長から平成19年度については白紙であると告げられて、Y1ですっと美術を教えていきたいと考えている、次年度はよろしく頼む旨告げているのであって、このような原告の対応及びB校長らの上記言動内容にかんがみ、被告側の上記言動は、解雇予告としての明確性や確定性に欠けるものであったと評価すべきであるから、被告側の上記言動をもって、被告が原告に対し平成18年度雇用契約に解雇予告を付す旨の意思表示をしたものと認めることはできない。

したがって、平成18年度雇用契約に解雇予告が付された事実を認めることはできず、本件雇止めを、解雇予告の効果としての雇用契約の当然終了であると評価することはできない。

よって、本件雇止めは、有期雇用契約における更新拒否として、その効力を検討すべきこととなる。

そもそも、期間の定めのない雇用契約において、使用者の解雇権の行使が客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、当該解雇権の行使は権利の濫用として無効とされるところ（「解雇権濫用法理」。最高裁第二小法廷判決昭和50年4月25日民集29巻4号456頁参照）、有期雇用契約であっても、当該契約が多数回にわたって反復更新されるなどして期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となり、当事者の合理的な意思解釈としては実質的に期間の定めのない契約を締結していたものと認定される場合には、雇止めの意思表示は実質的には解雇の意思表示に当たり、当該雇止めの効力を判断するに当たり、解雇に関する法理を類推適用すべきである（最高裁第一小法廷判決昭和49年7月22日民集

28巻5号927頁参照)。

本件において、原告及び被告との間に、期間の定めを形式的なものとする旨の意思又は期待等があるとは認められず、本件契約が期間の定めのないものと実質的に同視できるものとは認められない。

しかし、有期雇用契約が期間の定めのない雇用契約と実質的に同視できない場合であっても、雇用継続に対する労働者の期待利益に合理性がある場合には、解雇権濫用法理が類推適用され、解雇であれば、解雇権の濫用、信義則違反又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される(最高裁第一小法廷判決昭和61年12月4日最高裁判所裁判集民事149号209頁参照)。

そこで、本件各雇用契約において雇用継続に関する原告の期待利益に合理性があるかについてみると、原告は、平成16年度に常勤講師として採用された際、常勤講師としての勤務に対する評価次第では専任教諭として採用されることを期待していた旨供述しているところ、そもそも、常勤講師制度の導入趣旨は、前記のとおり専任教諭採用のための実質的試用期間を設けることにあり、実際に、被告においては、前記認定のとおり、常勤講師制度が採用された平成14年度以降、常勤講師として採用された者の多くがその後専任教諭として採用されている状況にあり、常勤講師の職務内容や勤務状況等をみても、前記認定のとおり、専任教諭の勤務とほぼ変わるところのないものであったことが認められるのであるから、被告における常勤講師制度の上記導入趣旨及び運用状況について、被告の非常勤講師としての勤務などを通じて認識していた原告が、常勤講師としての職務が臨時的・補充的なものであると認識する余地はなく、平成16年度に常勤講師として採用されるに当たり、常勤講師としての勤務に対する評価次第では専任教諭として採用されることを期待することは合理的なものといえることができる。加えて、原告は、平成16年度に常勤講師として採用されるに先立ち、前記認定のとおり、B校長から、1年間頑張れば専任教諭になれる旨の激励を受けていたものであるから、原告の上記期待の合理性の程度は一層高いものというべきである。

原告は、上記期待のもと、平成16年度において常勤講師として勤務したものと認められるところ、前記認定のとおり、平成16年度において、原告は、公開授業で高評価を受け、かつ、平成17年度雇用契約に当たり、B校長から、本来なら専任教諭に採用するところである旨告げられ、さらに、平成17年度は中学校のクラス担任を任されることとなったことが認められる。被告学園において、クラス担任は通常は専任教諭が担当するものとされていることに加えて、クラス担任を任せるには、その能力や資質等に対するある程度の評価・信頼を要するものと考えられることにもかんがみ、これらの事情は、いずれも、被告が原告の勤務について何ら問題がない旨評価していたことを示すものといえることができるから、このような評価を受けた原告が、平成17年度雇用を通じて、継続雇用の期待を更に強めたことには十分な合理性があるものと認めることができる。

しかし、前記認定のとおり、C校長らが原告に対し告げたとする上記雇用回数制限については、原告を含む常勤講師らに対し、制度導入当時から周知されていたものではなく、平成18年度雇用契約に当たり、C校長らから初めて常勤講師らに告げられるに至ったものであることが認められる。この点につき、C校長は、上記雇用回数制限は常勤講師採用時にA校長が既に提唱していたものであり、常勤講師らは上記雇用回数制限を当然に認識していたはずである旨証言するが、

B校長は、上記雇用回数制限について常勤講師らに話したことがない旨証言しており、かつ、原告も、上記雇用回数制限についてC校長から聞かされるまでは知らなかった旨供述していることにかんがみ、少なくとも原告については、上記機会以前には上記雇用回数制限について認識する機会がなかったものと認められ、制度導入時からこの点の周知がされていた事実は認めることができない。

そうすると、C校長らは、原告に対し、常勤講師の雇用回数制限について、平成18年度雇用契約に当たり、初めて告げたものとみることとなるところ、原告は、C校長らから上記雇用回数制限について告げられる前の時点において、既に雇用継続に関し強い期待を有していたことが認められ、かつ、上記期待を有するにつき高い合理性があると認められるのであるから、このような原告の期待利益が遮断され又は消滅したというためには、雇用の継続を期待しないことがむしろ合理的とみられるような事情の変更があり、または、雇用の継続がないことが当事者間で新たに合意されたなどの事情を要するものというべきである。

そうすると、C校長らから前記言動があった事実をもって、原告の雇用継続に対する期待利益が消滅したものとは認められず、このほかに、原告が雇用の継続を期待することを合理的とみることのできない事情も見受けられないから、原告は、本件雇止めの時点において、継続雇用を期待していたものと認められ、かつ、雇用継続に関する原告の上記期待利益には合理性があるものと認めることができる。

したがって、本件雇止めには解雇権濫用法理が類推適用される。

また、本件雇止めの実質的理由は、常勤講師の雇用を3回を限度とする旨の内規によるところが大きいことがうかがわれるが、そもそも、上記内規自体、有期雇用契約が更新を繰り返すことで実質的に期間の定めのない雇用契約と同視される状態となることを避けるために設けられたものであることがうかがわれ、前記のとおり、雇用継続に関する期待が生じるに先立って、上記内規について十分に説明がされ、被用者の納得を得ていたような事情のない本件において、上記のような内規に基づいてされた雇止めを合理的なものということができないことは明らかである。

よって、本件各雇用契約において、雇用継続の有無に関する被告の裁量の範囲が広いことを考慮しても、なお、本件雇止めに合理的理由は見当たらず、本件雇止めが解雇であれば権利濫用又は信義則違反により無効にとされるような事実関係の下でされたものとして、本件雇止めは無効であると認められる。