

三洋電機（パート雇止め第一）事件（平成3年10月22日大阪地裁判決）

（事案の概要）

総合家電メーカーである被申請人は、臨時従業員を契約期間二か月・勤務時間七時間のパートタイマーである「臨時社員」と、臨時社員として二年以上継続勤務し、前年度の出勤率が九十二パーセント以上である者については面接や健康診断等を経て、契約期間一年である「定勤社員」に区分していた。

定勤社員として勤務していた申請人らが、経営環境の悪化を理由として雇止めされることについて、これを無効とし、地位保全と賃金支払いを命じた仮処分決定について争われたもの。

（判決の要旨）

被申請人がパートタイマー制度を導入した主要な理由の一つは、被申請人がその売上げのかなりの部分を輸出に依存しており、その性質上不安定な輸出受注量の増減に対応する必要から、雇用調整が比較的容易な臨時従業員を確保する必要があった、ということである。もっとも、臨時従業員のうちでも、定勤社員は、臨時社員よりは契約期間が長く、一日当たりの勤務時間が長いなどの特色を有するものであるが、担当する業務は臨時社員と異なるところがなく、主要な労働条件も異なるところがなく、その一方で、正社員とは処遇の面で差異があり、定勤社員から正社員への登用の道もなく、また、定勤社員を含む臨時従業員の担当する職務は、単純反復作業であって、正社員の担当する職務とはその性質が異なるものである。そして、定勤社員の契約期間が満了する毎年三月二〇日頃までには、必ずその都度部門長会議により検討された上事業部長の決裁により契約の更新が決定され、この決定に基づき各事業部において契約書を作成して、新たに雇用期間を一年とする雇用契約を締結するという手続が履践され、本人の意思確認がなされているのである。

以上のような事情をみると、定勤社員契約は、一年という期間の定めのある労働契約にほかならないというべきであって、これが当初から期間の定めのない労働契約であったということができないことは明らかであるし、反覆更新を繰り返したとはいえ、そのことのみによって、期間の定めのある労働契約が期間の定めのない労働契約に転化したということもできない。更に、右の諸事情とりわけ定勤社員契約の更新が必ず部門長会議による検討を経て事業部長により決定され、かつ定勤社員の個別の意思表示により右契約を締結するという手続が一応履践されていたことに照らせば、定勤社員契約が、その実質において期間の定めのない労働契約と異ならない状態で存在していたということもできないというべきである。

しかしながら、定勤社員契約にかかる契約書には一年間の契約期間の明示とともに、「この契約は、会社の都合により更新されることがある」との、定勤社員契約の継続をなかば期待させるような記載がされているところ、住道地区において定勤社員制度が創設されてからは勿論、臨時従業員制度が創設されてからも、被申請人の一方的な都合により臨時従業員の雇止めが行われたこともなく、右制度創設当時は、被申請人の全社的な売上高その他の事業規模が膨らんでいる頃で、かかる単純反復作業を行う臨時従業員の需要が極めて旺盛であったことが窺えるし、とくに定勤社員については、その定年と俗称される年齢まで勤務を続けられると受け取れるような説明

を被申請人がしたことも前記のとおりであるから、被申請人としても、定勤社員につき文字どおり一年限りで雇用関係を終了させようと考えていなかったことは明らかであり、また、申請人ら定勤社員の側としても、かなり継続的な雇用関係が維持されることを期待していたものということができる。また、定勤社員は、臨時社員として二か月の期間の定めのある労働契約を連続して少なくとも十一回更新し、二年以上継続勤務してはじめてその資格を得られるものであること、定勤社員になる際には簡易とはいえ適性検査を受けなければならないのに、その後の契約更新の際には右のような検査を受けることなく、単に被申請人から交付を受けた書面に署名押印して契約継続の意思を明らかにするだけで契約更新を繰り返すことができたこと（前記のとおり、住道地区の事業部において、従来定勤社員が契約更新されなかった事例はない。）、申請人らはいずれも臨時社員として二年以上継続勤務した上、決して短いとはいえない期間の契約を一回以上更新した経験を有すること（申請人らが臨時従業員として採用されてから本件雇止めに至るまで最長で十一年十か月、最短で六年五か月も雇用を継続しており、更に、定勤社員になってからでも二年ないし六年を経ている。）、申請人らの従事していた作業が単純反復作業であるとしても、商品製造という事業部本来の目的のために直接に必要不可欠のものであったこと（定勤社員が、前記定勤社員・臨時社員専属ライン、単純反復作業と複雑判断作業とで編成されているラインのいずれで稼働していたにせよ、その二つのラインのいずれの操業を欠いても商品製造の目的が達せられないから、右目的達成のために定勤社員の従事する作業が必要不可欠であったといわなければならない。）、を考えると、当事者双方の雇用契約の継続への期待は、決して小さなものではなかったということができる。

これらの事情にかんがみると、定勤社員契約において合意された契約更新の定めは、被申請人が経営内容の悪化により操業停止に追いやられるなど従業員数の削減を行うほかないやむを得ない特段の事情のない限り、契約期間満了後も継続して定勤社員として雇用することを予定しているものというべきであり、定勤社員を雇止めするについては、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、右の趣旨の特段の事情のある場合に限って雇止めができるものというべきである。したがって、右のような特段の事情が存在しないのかにかかわらず、被申請人が定勤社員の雇止めをすることは、定勤社員の信頼に著しく反することであって許されないというべきであり、本件雇止めが右特段の事情がないのに行われたとすれば、申請人らは、仮の地位を定める仮処分命令により、被申請人との間に労働契約が締結されたのと同様の権利関係を仮に設定することを求めることができるというべきである。

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）

（事案の概要）

医薬品の調剤を目的とする有限会社である被告に薬剤師として契約期間を一年とする雇用契約により雇用され、四回の更新を行われていた原告が、経営状態の悪化等から被告により五回目の更新は期間を六か月、六回目の更新は期間を三か月とされ、当該三か月の満了をもって雇止めされた。六回目の更新に先立ち、被告有限会社の副社長から事前に当該契約をもって終了となる旨の話を聞かされていたものの、同社代表との面接では雇用関係の終了については言及されず、雇止めが同代表の意思ではないと考え異議を唱えることなく契約書に署名押印していたことから、原告は期間満了に伴う雇止めは無効であるとして、雇用契約上の権利を有する地位の確認及び平均賃金相当額の請求を求めたもの。

（判決の要旨）

被告は、原告との間で、契約期間満了時に「特別職員雇用契約書」という標目の契約書をもってその都度雇用契約を更新してきたこと、雇用期間が当初において一年であったものが、平成九年七月の更新時においては期間を六か月、平成十年一月の更新時においては期間を三か月と定められ、期間が漸次短縮されたこと、原告は、右期間の短縮による更新時においても、契約書に署名押印したことが認められる。これらの事実、原告が右更新時において、期間短縮の点について異議を述べていなかったことを総合すると、原告と被告との間の雇用契約における期間の定めが形骸化しているわけではなく、契約の更新が繰り返されたからといって、右契約が期間の定めのないものに転化したということとはできない。

平成十年一月十三日の原告と被告A副社長とのやり取りや平成九年中の賃金据え置き状況をみれば、原告は契約期間が終了する同年四月十五日には契約更新がされない可能性の高いことを認識していたことは明らかである。しかし、被告は原告を平成四年七月に雇用して以来、平成九年七月の更新時まで数度に亘って一年間の契約を更新してきたこと、他の契約社員が退職した原因はいずれも自らの都合によるもので被告から雇止めをしたことは一度もなかったことを斟酌すれば、その後に契約期間が六か月、三か月と短縮されたこと、原告が契約社員をなくする被告の戦略を認識したことを考え併せても、原告にとって平成十〇年四月十六日以降もある程度雇用契約が継続することが期待される状況にあるものというべきである。また、原告は雇用期間を三か月とする契約書に署名押印してから二日後には組合に救済を求め、同年三月五日に組合が被告に交渉を求めていることから、被告としても期間が満了する平成十年四月十五日には原被告間の雇用契約関係が終了することを期待し得ない状況にあったことは明らかである。よって、当事者双方とも、期間は一応三か月と定められているが、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雇用契約を締結する意思であったものであり、原被告間の雇用契約は、期間終了ごと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。

したがって、本件雇止めは、実質的に解雇と同視されるから、解雇の法理が類推適用されるものというべきである。

被告の経営状態は、先のとおり一定程度悪化しているとしても、人員整理を行わなければ倒産必至という状態とはおよそいうことができず、危機的状況にあったとは認められない。

さらに、被告は、被告の正社員の中に、契約社員と正社員とが勤務時間などの勤務条件が異なることから、不満を持っており、こうした事情からも被告は会社の方針として全従業員の雇用形態の統一を図る必要があり、契約社員の削減が必要であると主張し、被告代表者の供述はこれに沿う。しかし、原告の勤務時間は、終業時間が通常シフトの正社員より三〇分早いだけで、これに応じて賃金も少なくなっているのであり、また、原告本人によれば、同人の業務内容は正社員と全く同一であること、同人は残業も月間スケジュールに予め決定されている限り就いていたこと、休日についても正社員と同様であることが認められる。そして、これらの事実によれば、仮に正社員の中に右のような僅かな雇用形態の相違に不満を感じる者がいたとしても、原告のような勤務形態の契約社員が存在することは被告の経営の合理的な運営を特に妨げるものとは言い難いから、被告の右主張には理由がない。

したがって、正社員を整理解雇する場合と、原告のような期間雇用者である契約社員を雇止めする場合とでは、おのずから合理的な差異があるとしても、本件薬局の経営悪化を理由として、今直ちに人員削減の必要性があるのとは認められないから、結局、原告を雇止めすべき合理的な事由の存在が認められないといわなければならない。

原告が職場から好ましく思われていないとしても、本件薬局における薬品の管理、調剤方法がその原因の一端となっているものとも考えられること、及び原告の一つ一つの言動の内容自体を見れば、被告が雇止めを正当化するため、それまで注意すらしていなかった些細な事由をことさら取り上げたものと考えられることを参酌すると、原告に右の各言動があったとしても、雇止めを正当化させるものではない。

以上によれば、被告が平成十年四月十五日に原告を雇止めしたことは合理性に欠け、更新拒絶権の濫用（民法一条三項）というべきであるから、本件雇止めは無効である。

<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）

（事案の概要）

本件は、派遣法による派遣元事業主である被控訴人Y2の派遣労働者として、派遣先である被控訴人Y1において支店業務に従事し、6ヵ月の雇用契約を約13年3か月間、27回にわたり更新してきた控訴人（X）が、平成12年5月31日をもって、Y2から雇用契約の更新を拒絶されたことについて、雇止めに至る経過に被控訴人らの種々の違法行為が存在し、雇止めは違法、無効であること等を主張して、一審において、雇用関係存在確認、賃金請求及び損害賠償請求をした事案の控訴審判決である。（最高裁決定により、本高裁判決は、維持された。）

（判決の要旨）

原判決記載のとおりであるから、これを引用する。

【原審における判断「雇止めの効果」に関する関連する記述】

一般に、有期雇用契約が反復継続したとしても、特段の事情がない限り、当該有期雇用契約が期間の定めのない契約に転化するなど、その契約の基本的性質が変容するとは認められないが、有期雇用契約が当然更新を重ねるなどして、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る場合、あるいは期間満了後も使用者が雇用を継続すべきものと期待することに合理性が認められる場合には、当該有期雇用契約の更新拒絶（いわゆる雇止め）をするに当たっては、解雇の法理が類推適用され、当該雇用契約が終了となってもやむを得ないといえる合理的な理由がない限り許されないというべきである（最高裁昭和49年7月22日判決・民集28巻5号927頁、同昭和61年12月4日判決・裁判集民事149号209頁参照）。これは、本件のような登録型雇用契約の場合でも同様である。

まず（1）期間の定めのある登録型雇用契約が、Y3（資料作成者注：昭和62年2月以降、平成元年12月1日にY2に人材派遣業等の営業を譲渡するまで控訴人Xを登録型派遣労働者として雇用）が雇用主であつた昭和62年2月以来、約13年3か月間、27回にわたり更新（A支店に派遣された昭和62年5月以来とすれば約13年1か月間・26回の、雇用主が被告Y2となった平成元年12月以来とすれば約10年6か月間・20回の更新）を重ねてきたこと、（2）更新手続には被告Y2（Y3）は実質的に関与せず、派遣先である被告Y1を通じて形式的に関与していたに過ぎないこと、（3）過去、更新の可否又は当否につき問題が生じた形跡がないこと、（4）原告はA支店において派遣対象業務である事務用機器の操作以外の業務も行っていたこと、（5）平成8年2月以降は、勤務時間も延長され、フルタイムとなっていたこと等の前記認定事実を照らせば、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るとまでいえるかはともかくとして、雇止めとなった平成12年5月31日当時、原告がA支店への派遣による雇用継続について強い期待を抱いていたことは明らかというべきである。

しかし、派遣法は、派遣労働者の雇用の安定だけでなく、常用代替防止すなわち派遣先の常用労働者の雇用の安定をも立法目的とし、派遣期間の制限、規定をおくなどして両目的の調和を図っているところ、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同法の予定するところではないといわなければならない。そうすると、上記のような原告の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解される。

神戸弘陵学園事件（最高裁平成2年6月5日第三小法廷判決）

（事実の概要）

Xは、昭和59年4月1日付けでYの社会科担当の教員（常勤講師）として採用され、その職務に従事していたが、Yは昭和60年3月18日にXに対し、XY間の雇用契約は同月31日をもって終了する旨の通知をした。

昭和59年3月の採用面接の際に、Y理事長は、Xに対し、採用後の身分は常勤講師とし、契約期間が一応昭和59年4月1日から1年とすること及び1年間の勤務状態をみて再雇用するか否かの判定をすることなどにつき説明をするとともに、口頭で採用したい旨申出をした。同月、Xは、勤務時間、給料、担当すべき教科等につき大まかな説明を受けてこれを了承した上、採用申出を受諾した。

そして、同年5月中旬には、Xは、Yから求められるままに、同年4月7日ころに予めYより交付されていた「Xが昭和60年3月31日までの1年の期限付の常勤講師としてYに採用される旨の合意がXとYとの間に成立したこと及び右期限が満了したときは解雇予告その他何らの通知を要せず期限満了の日に当然退職の効果を生ずること」などが記載されている期限付職員契約書に自ら署名捺印していた。

（判旨の概要）

使用者が労働者を新規に採用するに当たり、その雇用契約に期間を設けた場合において、その設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、右期間の満了により右雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、右期間は契約の存続期間ではなく、試用期間であると解するのが相当である。そして、試用期間付雇用契約の法的性質については、試用期間中の労働者に対する処遇の実情や試用期間満了時の本採用手続の実態等に照らしてこれを判断するほかないところ、試用期間中の労働者が試用期間の付いていない労働者と同じ職場で同じ職務に従事し、使用者の取扱いにも格段変わったところはなく、また、試用期間満了時に再雇用（すなわち本採用）に関する契約書作成の手続が採られていないような場合には、他に特段の事情が認められない限り、これを解約権留保付雇用契約であると解するのが相当である。そして、解約権留保付雇用契約における解約権の行使は、解約権留保の趣旨・目的に照らして、客観的に合理的な理由があり社会通念上相当として是認される場合に許されるものであって、通常の雇用契約における解雇の場合よりも広い範囲における解雇の自由が認められてしかるべきであるが、試用期間付雇用契約が試用期間の満了により終了するためには、本採用の拒否すなわち留保解約権の行使が許される場合でなければならない。

原審は、Xは、昭和59年3月1日の第二回目の面接の際に、Yの理事長から、採用後の身分は常勤講師とし、契約期間は「一応同年4月1日から1年とすること及び1年間の勤務状態を見て再雇用するか否かの判定をすることなどにつき説明を受けるとともに、口頭で、採用したい旨の申出を受け、同年3月5日、右申出を受諾した」と認定しており、契約期間につきYの理事長が

「一応」という表現を用いたとしているのである。また、原審は、Xは、右第2回目の面接の際に、Yの理事長から「A校は断って、うちで30年でも40年でもがんばってくれ。」とか「公立の試験も受けないでうちへきてくれ。」とか言われた旨供述しているが、Yの理事長はXが教員としての適性を有することを期待し、契約を更新して末永く本校において教鞭をとることを望んでいたことが認められるから、1年の期限付契約を結んだことと右Yの理事長の発言とは矛盾するものではない、としている。原審はYの理事長がXの供述するとおりの発言をしたと認定しているのかどうかは必ずしも明らかではないが、もし右発言がされたのであれば、Yの理事長は契約期間の1年を「一応」のものと述べたというのであり、右理事長が用いたと認定されている「再雇用」の文言も、厳格な法律の意味において、雇用契約を新たに締結しなければ期間の満了により契約が終了する趣旨で述べたものとは必ずしも断定しがたいのであって、1年の期間の満了により本件雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意がXとYとの間に成立していたとすることには相当の疑問が残るといわなければならない。

もっとも、原審の認定によれば、Xが署名捺印した期限付職員契約書には、Xが昭和60年3月30日までの1年の期限付の常勤講師としてYに採用される旨の合意がXとYとの間に成立したこと及び右期限が満了したときは解雇予告その他何らの通知を要せず期限満了の日に当然退職の効果を生ずることなどの記載がされているというのであり、右によれば、1年の期間の満了により本件雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意がXとYとの間に成立していたかの如くである。しかし、XがYから右期限付職員契約書の交付を受けたのは本件雇用契約が成立した後である昭和59年4月7日ころであり、これに署名捺印したのは同年5月中旬であるというのである。また、本件記録によれば、XがYに提出した右期限付職員契約書の第一条には、Yは学園の生徒数、職員数等の事情から昭和59年度に限り本契約職員を採用する必要がある旨記載されていることが窺われるところ、本校は昭和58年4月に開校されたというのであるから、昭和59年度は開校2年目で、生徒は1年次生と2年次生のみであり、昭和60年度になって1年次生から3年次生までが初めて揃う状況にあった。したがって、昭和59年度から昭和60年度にかけてはむしろ生徒数が増加する状況にあり、生徒数の事情から昭和59年度に限って期限付職員を採用する必要があったとは思われず、同様に職員についても生徒数の増加に伴い増員する必要こそあれ、職員数の事情から昭和59年度に限って期限付職員を採用する必要があったとは思われない。次に、本件記録によれば、右期限付職員契約書の第二条には、XはY学園勤務規定を遵守して誠実に勤務する旨の記載があることが窺われるが、昭和59年5月当時には右勤務規定はいまだ作成されていなかったことが窺われるのである。以上によれば、Xの提出した期限付職員契約書は、本件雇用契約の趣旨・内容を必ずしも適切に表現していないのではないかという疑問の余地がある。

更に、本件記録によれば、Xは昭和58年3月にB大学経済学部を卒業後、昭和59年3月にC大学社会学部通信教育課程を終了して、本校の教員に採用されたものであることが窺われるところ、このような場合には、短期間の就職よりも長期間の安定した就職を望むのがわが国の社会における一般的な傾向であるから、本件においてXが1年後の雇用の継続を期待することにはもっともな事情があったものと思われる。

以上のとおりであるから、本件雇用契約締結の際に、1年の期間の満了により本件雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意がXとYとの間に成立しているなどの特段の事情が認められるとすることにはなお疑問が残るといわざるを得ず、このような疑問が残るのにかかわらず、本件雇用契約に付された1年の期間を契約の存続期間であるとし、本件雇用契約は右1年の期間の満了