

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・ミクロネシア・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って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。

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ったが、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。

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

により終了したとした原判決は、雇用契約の期間の性質についての法令の解釈を誤り、審理不尽、理由不備の違法を犯したものとわざるを得ず、右違法は判決に影響を及ぼすことが明らかである。したがって、論旨は理由があり、原判決は破棄を免れない。

そして、本件においては、前記疑問を解消し、本件雇用契約を1年の存続期間付のものであると解すべき特段の事情が認められるかどうか、右特段の事情が認められないとして本件雇用契約を試用期間付雇用契約であり、その法的性質を解約権留保付雇用契約であると解することが相当であるかどうか、そのように解することが相当であるとして本件が留保解約権の行使が許される場合に当たるかどうかにつき、更に審理を尽くさせる必要があるから、本件を原審に差し戻すこととする。

＜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（平成14年7月2日東京高裁判決）

（事案の概要）

一審被告・被控訴人Y社は、当初、日本人客室乗務員を期間の定めのない雇用契約（正社員）によって成田ベースで採用していたが、平成5年以降その採用を停止した平成7年からは、大阪ベースで、期間を1年とする雇用契約（契約社員）により、客室乗務員を採用した。

一審原告・控訴人X1及び一審原告X2～X7は、平成7年から9年にかけて、契約社員として採用され、以後、各年の契約を更新していた客室乗務員である。

Y社は、平成10年に正社員としての客室乗務員を廃止して、その全員を契約社員とすることを計画し、正社員に対して1年契約により5年間の勤務を行うこと等を内容とする「第1次フライフォーファイブ」による契約を締結するか、早期退職の選択を求めた。契約社員はその全員が期間を1年とする第1次フライフォーファイブの契約を締結したが、平成11年になって、Y社は契約社員の雇用継続が困難であるとして、契約期間を6か月とする第2次フライフォーファイブによって契約社員を採用すると説明。

これを受けて原告らを含む契約社員が応募したところ、X1～X5を含む14名については更新できない旨が通知され、さらに、第2次フライフォーファイブの最初の契約が終了する平成11年8月、Y社は日本ベースの契約社員の採用を停止し、X6、X7ら契約社員に契約更新の拒絶を通知。

これに対してX1らが、フライフォーファイブ契約は、実質的には5年間の契約期間を定める契約であって、労基法13条と14条の趣旨から、期間の定めのない契約と同視すべきであり、その解雇又は雇止めには解雇制限法理が適用されるなどとして、雇用契約上の地位確認と毎月の賃金支払いを請求したもの。

（判決の要旨）

当裁判所も、本件雇止めには解雇制限法理を適用ないし準用すべきであると解することはできず、控訴人と被控訴人間の雇用契約は契約期間の満了によって終了したものと判断する。その理由は、次のとおり訂正、付加するほか、原判決の「事実及び理由」の「第3 当裁判所の判断」1及び2記載のとおりであるから、これを引用する。

【以下、原審より引用。】

被告はフライフォーファイブを導入するにあたり正社員及び契約社員にパンフレットを配布したが、これには、このプログラムが「5年間に至るまで被告の契約客室乗務員として乗務することを求める」など、あたかもこの制度が契約期間を実質5年間とする契約であるかのような記述もあるが、この記述に引き続き、「このプログラムは1年ごとの再契約という形で行われる」旨を説明し、「フライフォーファイブのプログラムが5つの個別の1年契約から成り立っていることを理解することが重要である。」として契約が1年契約であることの注意を喚起していること、

「5年間のサービスを約束するよう期待することはできないし、また被告も5年間の仕事を提供することを保証するものではない」旨、また最初の契約は1998（平成10）年4月1日に始まり1999（平成11）年3月31日に満了する旨、契約当事者双方が次期の1年契約の締結を行わないこともありうるということが明記されており、これによる契約書の書式にも、この契約が1年契約であって、1999年3月31日に満了することを明記されていることに照らせば、フライフォーファイブ契約が期間を5年間とする契約であると解することはできない。

原告らは、フライフォーファイブ契約締結にあたり、被告が原告らに対し5年間の雇用を保証する言動を繰り返した旨主張するが、これを認めるべき的確な証拠はない。

平成10年2月23日の正社員に対する説明の際、被告担当者がフライフォーファイブが契約期間を5年間とする制度であると説明したかのような部分があるが、同日の説明は正社員に対するものであって、別の機会に契約社員であった原告らに対して行われた説明が、正社員に対する説明と全く同一の表現あるいはニュアンスで語られたとは限られない。のみならず、上記正社員に対する説明の際、被告側から出席したB氏は、期間の問題について、「会社側は5年間フルに雇いたい、会社が5年間を保証できるかといえば、誰に対しても5年間の保証はできない」旨、また、「1年の内にどうなるか、5年の内にどうなるかは分からないが、我々は何とか5年の計画を達成しようとしている」旨の発言をしていることが認められ、この事実を照らすと、上記の供述等は容易に採用することができない。

また、原告Aの供述によっても、フライフォーファイブの導入の際、同原告が被告側から受けた説明は、1年ごとの契約で最長5年まで働けるとの趣旨のものであったと認められ、これが5年の雇用を保証する趣旨のものではないことは明らかである。

原告らは、フライフォーファイブ制度の下で契約期間が5年間まで更新されるのが通常であるとの合理的期待を抱かせる事情があったと主張する。

なるほど、フライフォーファイブ制度の概要を説明したパンフレットの記載部分によると、フライフォーファイブの制度は勤務年数に比例した累積的ボーナスの支給を約束して、契約した客室乗務員に対し再契約のインセンティブを提示していること、パンフレットの記述には、前記のとおり被告が応募者に対し5年の就労を期待するような表現部分があること、再契約がなされないこともあり得るがそれはあってほしくないことである旨述べられていることが認められる。また、フライフォーファイブは、それまで被告と雇用契約を締結していた正社員及び契約社員に対し提示されたものであるところ、この制度導入以前において、原告ら契約社員の業務内容は正社員と全く同様のものであったこと、被告が平成7年から導入した契約社員制度により採用された客室乗務員に対し、フライフォーファイブ導入前に更新拒絶がなされた例はないこと、被告は、原告ら契約社員との当初契約締結に先立ち、約2か月の期間と費用をかけて正社員と同様の訓練を施していることは前記認定のとおりである。このような事情からすると、原告ら契約社員の地位にあった者がフライフォーファイブに基づく最初の1年契約又は6か月契約を締結するにあたり、当該契約が5年間にわたり更新されるものとの期待を抱いたとしても無理からぬ面はある。

しかしながら、他方で、上記第1次フライフォーファイブのパンフレットには、このプログラムが1年ずつの契約であって、契約当事者いずれかの意思により更新されないことがあり得ることが説明されており、これが契約書の契約条件にも明記されていることは前記のとおりであるから（第2次フライフォーファイブに関しても同様である。）、フライフォーファイブを説明する

パンフレットや契約書の記載を全体として理解すれば、原告らにおいて、フライフォーファイブによる契約が更新されるとの期待が客観的にみて合理的なものであるということはできない。また、前提事実によれば、第1次フライフォーファイブに基づく最初の1年契約は、それ以前に原告らが被告との間で締結していた期間1年の契約満了前の平成10年4月1日又は5月1日を契約期間の始期としており、従前の契約の更新契約としてではなく、新たな制度の下での契約として締結されたものである上、実質的にみても、Aを除くその余の原告らは、いずれも平成9年4月中旬以降に被告に期間1年の条件で採用された契約社員であって、フライフォーファイブ導入前からの旧契約の期間を通算しても、雇用関係が継続するとの信頼を抱くのが合理的といえるほど長期の雇用契約関係にはなく、原告Aについても、平成8年及び平成9年にそれぞれ期間1年として契約が更新されてはいるものの、旧契約による就労期間は通算3年弱にすぎず、かつ、平成9年の更新契約に際して作成された契約書には、この期間満了後の契約更新は行われないことが明記されていたことに照らすと、他の原告らと同様、雇用契約継続の信頼を抱くことが合理的であるといえる事情があったとは認められない。

以上を総合すれば、原告らの契約更新への期待が客観的にみて合理的なものであるということはできず、その他、本件原告らに対する雇止めについて、解雇制限法理を適用又は準用すべき事情は見いだせないから、この法理により被告の雇止めを制限すべきとの原告らの主張は採用することができない。

そして、被告が原告らとの契約を更新せず、第1次及び第2次のフライフォーファイブプログラムを終了させるに至った事情は前記認定のとおりであるところ、これまで認定した全事情を考慮しても、被告が原告らとの間で契約を更新しないことが信義則に反し、あるいは権利の濫用にあたるとはいえず、またそのように評価すべき事情を認めるに足りる証拠はない。

以上のとおりであるから、本件雇止めが無効であるとする原告らの主張は採用できず、結局、原告らと被告との間の雇用契約は、いずれも前提事実各記載の最終の雇用契約期間が満了したこととなる。

カンタス航空事件（平成 13 年 6 月 27 日東京高裁判決）

（事案の概要）

外国に本店を置く航空会社の日本支社で管理されている客室乗務員として、雇用期間を 1 年間とし、更新の期間を 5 年間と区切った期間の定めのある雇用契約を締結し、契約社員として勤務していた原告らが、期間満了による契約終了として雇止めされたことについて、解雇の法理の適用ないし準用により解雇無効を主張して、地位確認及び未払賃金を請求した。

（判決の要旨）

本件雇用契約に係る契約書又は交付書には、すべて契約期間が明記されていること、労働組合との関係で正社員ではなく契約社員として採用されたこと等からすると、控訴人らと被控訴会社の契約は、雇用期間を一年間とし、更新の期間を五年間と区切った、期間の定めのある雇用契約であるというべきであるから、期間の定めのない雇用契約であることを前提として、本件雇止めについて、解雇に関する法理が適用されるべきであるとする控訴人らの主張は、採用することができない。

しかし、期間の定めのある契約であっても、期間の満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り、採用、雇止めの実態、仕事内容、採用時及びその後における労働者に対する使用者の言動等により、単に期間が満了したという理由だけでは使用者において雇止めを行わず、労働者もまたこれを期待、信頼し、そのような相互関係のもとに労働契約関係が存続・維持されてきたような事情がある場合には、雇止めの効力を判断するに当たっては、解雇に関する法理を類推し、経済事情の変動により剰員を生じるなど使用者においてやむを得ない特段の事情がない限り、期間満了を理由として雇止めをすることは信義則上許されないものとするのが相当である（最高裁昭和四十九年七月二十二日第一小法廷判決・民集二八巻五号九二七頁参照）。

人事部長が 5 年又は契約期間の経過後も、雇用契約が継続することが確実であるかのような期待を持たせる言動を度々していること、仕事内容が正社員と同じであり、すべての労働条件が正社員と同じであったこと等の事情に照らせば、形式的な同意書面が整えられたからといって、控訴人らが五年で雇止めをされるような地位にあることを予想していたものとは考えられないというべきであり、被控訴会社において、期間が満了したというだけで、当然に雇止めを行うものとは考えておらず、また、控訴人 X らも、正社員と同様に雇用関係が継続されるとの期待、信頼を抱いていたものといえることができ、そのような相互関係のもとに、労働契約関係が維持・継続されてきた実態があるものというべきである。したがって、雇止めの効力を判断するに当たっては、解雇の法理が類推適用されると解するのが相当である。

本件雇止めには、解雇に関する法理が類推され、特段の事情がない限り、期間が満了したということだけを理由として雇止めをすることは、信義則上許されないものというべきであるが本件において特段の事情があるものとは認められず、他に特段の事情の存在について主張立証がないので、期間が満了したということだけで本件雇止めをすることは、信義則上許されないものというべきであるから、本件雇止めはその効力を生じないものというべきである。

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つ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ですず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表示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で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える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。