

(有期労働契約関連) 労働審判事例について

(ジュリスト2008、12増刊 「労働審判事例と運用実務」より抜粋)

- 雇止めされた労働者(客員助教授)が地位確認を求めたケース(平成18年)
大学の助教授が定年退職後、1年間の期限付の「客員助教授」となる労働契約を大学と締結して勤務したが、大学から更新を拒絶された(平成18年3月末雇止め)ため、客員助教授としての地位の確認と給与の支払いを求めたところ、平成19年4月1日から1年間雇用契約(非常勤講師)上の権利を有する地位にあることを確認する旨の審判がなされた事例。(審判に対して大学が異議を申し立て、訴訟へ移行。その後助教授は本訴取り下げ)
- 期間満了による契約社員の雇止めの有効性が争われたケース(平成18年)
正社員として約20年間勤務した後、脳梗塞により休職期間満了で退職したが、その後期間6ヶ月の有期契約を8年間にわたって更新中、脳梗塞を再発したため、雇止めとなったことにつき、地位確認と満了後の賃金支払を求めて審判が申し立てられ、一定の解決金を支払う調停が成立した事例。
- 雇止めで解決金の支払により解決したケース(平成19年)
期間1か月半の有期雇用で、1回目の更新時に(一度も更新されずに)雇止めされた労働者2名が同時に地位確認、賃金不払の審判を申し立て、2か月分相当の解決金の支払をもって調停が成立した事例。
- 有期契約の病院事務員の雇止めのケース(平成19年)
数回の更新を繰り返していた有期契約の病院事務員が、病院の指定場所外で駐車をしていたことを理由として雇止めを受けたため、地位確認等を求めた事案につき、退職及び解決金の支払で調停が成立した事例。
- 雇止め(期間1年、更新1回)の有効性が争われたケース(平成19年)
期間1年で1回更新された後の雇止めの有効性を争い、地位確認と賃金支払を求めたが、解決金として200万円を支払う調停が成立した事例。
- 使用者側が雇止め等についての団体交渉を中断し、債務不存在確認の労働審判を申し立てたケース(平成18年)
期間1年の労働契約の2回目の更新を打ち切られ、職場環境調整義務違反

を理由とする慰謝料請求をしていた労働者が、いわゆる一般合同労組に加入し団体交渉が3度行われていたところ、使用者が、本件紛争が本質的に個別労使紛争であり団体交渉になじまないうえ、団交自体が法的評価に係る問題で平行線となっているため、公正な第三者の判断を仰いで話し合い解決を早期に図るべきとして団体交渉を中断し、債務不存在確認の労働審判を申し立てた事例。労働審判では、雇止めによる雇用契約終了の確認や職場環境調整義務違反不存在の意味での清算条項に加えて使用者が労働者に解決金を支払うとともに、団体交渉の中断について遺憾の意を表するとの内容の調停が成立した事例。

(有期労働契約関連) 労働委員会命令・決定・調整事件について
(中央労働委員会事務局編 「平成21年労働委員会年報第64集」より抜粋)

[都道府県労委における命令・決定]

- 宮古毎日新聞社(沖縄県労委、平成20年不2号、平成21年11月19日決定)
会社が、組合員の雇止め問題、労働条件の変更を伴う組織改編、夏季・年末一時金等に関する団体交渉に誠実に対応しないことが不当労働行為であるとして争われた事件。(一部認容)

- 新東陸運事件(福岡県労委、平成20年不1号、平成21年1月29日決定)
会社が、①組合員Xとの有期雇用契約を更新しなかったこと、②同人が組合に加入するに当たり、従業員を使って同人の言動を調査したことが不当労働行為であるとして争われた事件。(申立棄却)

- 小倉新栄会事件(福岡県労委、平成20年不6号、平成21年6月25日決定)
法人が、①組合員Xについて、契約期間満了後、雇用契約を更新しなかったこと、②本件不更新に関する団体交渉に誠実に応じなかったことが不当労働行為であるとして争われた事件。(申立棄却)

- 雪印乳業事件(北海道労委、平成20年不5号、平成21年8月4日決定)
有期雇用社員により結成された組合が、①賃金引下げ、②契約期間の廃止、③人事評価制度の見直し、④退職慰労金・一時金制度の存続、⑤各種手当の正社員並の支給、⑥正社員と同等の健康診断の実施を交渉事項として、11回にわたり団体交渉を実施したところ、会社が合理的な理由を示さずに組合の要求を拒否したことが、不当労働行為であるとして争われた事件。(申立棄却)

- サミット樹脂工業事件(大阪府労委、平成20年不26号、平成21年11月10日決定)
会社が①組合員に対し、組合に加入したことを嫌悪して一方的に雇止めを行ったこと、②いったん仕事に復帰してよい旨を回答しながら、直後に白紙撤回するなど団体交渉に誠実に臨んでいないこと等が不当労働行為であるとして争われた事件。(申立棄却)

[中労委における命令・決定]

○論創社事件（平成19年不再44号、平成21年1月21日決定）

会社が、①組合員Xの従業員としての身分問題等に関する団体交渉に誠実に応じず、同人を雇止めしたこと、②組合員を脱退させたり、インターネットの掲示板に組合を誹謗・中傷する文書を書き込み、組合の活動に介入したことが不当労働行為であるとして争われた事件。（不当労働行為にあたらぬとして、初審の救済命令を取消）

○三和交通事件（平成20年不再2号、平成21年5月13日決定）

会社が、①組合員X1及びX2の嘱託雇用契約を継続しなかったこと、②組合員X3に対する懲戒処分及び同処分に係る文書を長期間掲示したことが不当労働行為であるとして争われた事件。（初審は、X1の嘱託雇用契約を継続しなかったこと及びX3に対する懲戒処分に係る文書を長期間掲示したことについて不当労働行為と認定。組合は再審査を申し立てたが、棄却）

○間口陸運事件（平成20年不再19号、平成21年6月3日決定）

会社が、①配送業務に従事する契約社員である組合員を、同人が重大な人身事故を含む交通事故を1年間に3回起こしたことを理由として雇止めにしたこと、②本件雇止めを議題とする団体交渉に誠実に応じないことが不当労働行為であるとして争われた事件（組合は、申立てを棄却した初審を不服として再審査を申し立てたが、棄却）

有期労働契約に関する主な裁判例

＜契約締結時の明示の効力に関する裁判例＞

- ソニー長崎事件（長崎地大村支決平成5年8月20日） . . . 8
- 愛徳姉妹会事件（大阪地決平成14年5月30日） . . . 9
- 日欧産業協力センター事件（東京高判平成17年1月26日） . . . 10

＜処遇の均衡に関する裁判例＞

- 丸子警報器事件（長野地上田支判平成8年3月15日） . . . 12
- 日本郵便遞送（臨時社員・損害賠償）事件（大阪地判平成14年5月22日） . . . 15
- 京都市女性協会事件（京都地判平成20年7月9日） . . . 17
- 学校法人立教女学院事件（東京地判平成20年12月25日） . . . 19
- いすゞ自動車（期間労働者・仮処分）事件（宇都宮地栃木支決平成21年5月12日） . . . 20

＜職種限定の合意に関する裁判例＞

- 東京海上日動火災保険（契約係社員）事件（東京地決平成19年3月26日） . . . 22

＜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） . . . 24
- 日立メディコ事件（最一小判昭和61年12月4日） . . . 26
- 龍神タクシー事件（大阪高判平成3年1月16日） . . . 28
- 学校法人立教女学院事件（東京地判平成20年12月25日） . . . 30

- 亜細亜大学事件（東京地判昭和 63 年 11 月 25 日） . . . 32
- 旭川大学（外国人教員）事件（札幌高判平成 13 年 1 月 31 日） . . . 34
- 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） . . . 36
- 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） . . . 37
- 報徳学園（雇止め）事件（神戸地尼崎支判平成 20 年 10 月 14 日） . . . 39

◆契約締結時の期間の定めに関する裁判例

- ソニー長崎事件（長崎地大村支決平成5年8月20日）

雇用契約書はないものの、雇用期間が記載された募集広告、採用通知書の内容などから、当該労働契約は期間の定めがある契約であると判断された。
- 愛徳姉妹会事件（大阪地決平成14年5月30日）

中途採用者につき、求人票には、雇用期間の欄に記載がなく、定年が60歳であること等の記載があった事例について、労働者が他企業の内定を断って応募してきたこと等を勘案して、労働契約締結時にこれと異なる合意をするなどの特段の事情のない限り、求人票の内容が雇用契約の内容となり、期間の定めがない求人票によって応募したものであるから、契約書の記載（1年間）にかかわらず、期間の定めのない職員であることを内容として成立したとされた。
- 日欧産業協力センター事件（東京高判平成17年1月26日）

1年間の期間の定めのある労働契約である初期契約の締結後、約6年間、契約更新の手続きは一切なく、労働契約に期間の定めのあることを確認する手続きもなかったが、説明内容、契約書の記載内容、勤務内容等から、初期契約更新後の契約についても1年の期間の定めがあるものと了解されていたものと考えるのが最も自然であり合理的であるとして、初期契約の更新後は期間の定めのない労働契約として存続することとしたものと認定判断した一審判決が退けられた。

◆処遇の均衡に関する裁判例

- 丸子警報器事件（長野地上田支判平成8年3月15日）

同一（価値）労働同一賃金の原則が、労働関係を規律する一般的な法規範として存在していると認めることはできないが、同原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、ひとつの重要な判断要素として考慮されるべきものであり、原告ら女性臨時社員と同じライン作業に従事する女性正社員について、従事する職種、作業の内容、勤務時間及び日数並びにいわゆるQCサークル活動への関与などすべてが同種であることなど、労働内容がその外形面でも会社への帰属意識という内面においても同一であるにも関わらず、原告らの賃金が同じ勤続年数の女性正社員の8割以下となるときは、許容される賃金格差の範囲を明らかに超え、その限度において使用者の裁量が公序良俗違反になるとした。
- 日本郵便通送（臨時社員・損害賠償）事件（大阪地判平成14年5月22日）

同一労働同一賃金の原則が一般的な法規範として存在しているとはいいがたく、一般に、期間雇用の臨時従業員について、これを正社員と異なる賃金体系によって雇用することは、正社員と同様の労働を求める場合であっても、契約の自由の範疇であり、何ら違法ではないとした。また、憲法14条、労働基準法3条、4条違反でもないとした。
- 京都市女性協会事件（京都地判平成20年7月9日）

憲法14条及び労働基準法4条の根底にある均等待遇の理念、ILO100号条約等が締結されている下での国際情勢及び労働契約法等が制定されたことを考慮すると、パートタ

イム労働法 8 条に反していることないし同一価値労働であることが明らかであることが明らかに認められるのに、労働に対する賃金が相応の水準に達していないことが明らかであり、かつ、その差額を具体的に認定し得るような特段の事情がある場合には、当該賃金処遇が均衡処遇の原則に照らして不法行為を構成する余地があるとされた。

1年の有期契約を更新していた嘱託職員（短時間勤務）について、主体的に責任をもって業務を遂行し質の高い業務を行っていたことは認めたものの、業務が限定され有期で職務ローテーションの対象でないこと等からすると、原告は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に該当するとは認めがたく、ほかにどのような賃金にすべきかについて判断すべき事実がないことから、一般職員との格差・適否を判断することはできないとされた。

○ 学校法人立教女学院事件（東京地判平成 20 年 12 月 25 日）

我が国には、未だ、長期雇用が予定されている労働者と短期雇用が予定されている有期雇用労働者との間に単純に同一労働同一賃金原則が適用されるとすることが公の秩序となっているとはいえないとされた。

○ いすゞ自動車（期間労働者・仮処分）事件（宇都宮地栃木支決平成 21 年 5 月 12 日）

休業期間中に平均賃金の 60%の休業手当を支給しても、使用者側の一方的決定によって 40%を不支給とすることは、重大な不利益であり、包括的、一律に長期間にわたり休業させることの合理性は、個別に休業日を定める場合に比して、高度なものを要するとされ、期間労働者に対し、契約期間の満了日までの数か月という長期間にわたる休業によって、一方的に不利益を課する休業処分の合理性は、期間の定めのない労働者に対する場合と比べて、より高度なものを要するべきであるとされた。

さらに、正社員と期間労働者との間の休業の措置の差別的取扱いについては、労働契約法の基本理念の規定中に、均衡処遇の理念が盛り込まれていることを併せて考慮すると、その差別的な取扱いをもって直ちに合理性を否定することはしないとしても、少なくとも、そのような差別の有無・程度・内容は、合理性の判断における重要な考慮要素となるとされた。

◆ 職種限定の合意に関する裁判例

○ 東京海上日動火災保険（契約係社員）事件（東京地決平成 19 年 3 月 26 日）

損害保険の契約募集等に従事する外勤の正規従業員の労働契約について、その業務内容、勤務形態及び給与体系が、他の内勤職員とは異なる職種としての特殊性及び独自性が存在し、そのため使用者は職種及び勤務地を限定して労働者を募集し、それに応じた者と当初有期契約を締結し、正規従業員への登用後もその限定の合意が正規労働者としての労働契約にも黙示的に引き継がれたとされた。

職務限定の合意を伴う労働契約関係にある場合でも、採用経緯と当該職種の内容、職種変更の必要性の有無・程度、変更後の業務内容の相当性、配転による労働者の不利益の有無・程度、代替措置等を考慮し、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該職種への配転を有効と認めるのが相当で

あるとされた。

◆ 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こと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る状態が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された。

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。

<契約締結時の明示の効力に関する裁判例>

ソニー長崎事件（長崎地大村支決平成5年8月20日）

（事案の概要）

半導体工場の夜間勤務に従事し、雇用期間を当初は六か月、その後は期間を一年とする労働契約を計五回にわたり反復更新し、四年にわたり勤務をしていた臨時社員が、電気機器業界におけるいわゆるAV不況を背景として、期間満了を理由に雇止めとされた。このため、当該臨時社員が労働契約書が取り交わされていないこと等から、本件雇用契約は、当初から期間の定めのない雇用契約であったか、再契約以降は期間の定めのない契約に転化したと解すべきものであり、解雇制限の法理が適用されなければならないとして、右雇止めの効力を争った。

（判決の要旨）

債権者と債務者とが、労働契約を締結したことは当事者間に争いがなく、債権者は、債務者による社員募集の新聞折り込み広告を見て、債務者の採用試験を受け、入社するように指示されて初入社し、採用通知書が送付されてきて、債務者の工場で稼働するようになったが、結局、債権者と債務者との間で雇用契約書が取り交わされることがなかったと認められるものの、社員募集の新聞折り込み広告には、正社員と臨時社員と区別されて募集する旨が記載され、臨時社員のところには「雇用期間 六か月（更新あり）」年齢について、正社員は「二〇才以下」、臨時社員は「四〇～五〇才」と各記載されていることが認められ、債権者自身も、当初採用の時の自己の年齢（四六才）を考えると、正社員になったとの意識はなかったことが認められ、採用通知書にも、労働条件として、「雇用期間」「1988年7月27日から1989年1月26日まで」と明記されていることが認められる。

以上の事実を総合的に検討してみると、本件雇用契約関係が、五回にわたり反復更新されたこと、有期社員について雇用関係のある程度の継続が期待されていたことが認められるのは前説示のとおりであるが、債務者会社内で正社員と有期社員について明確に区別がなされていることに照らすと、雇用関係継続の期待の下に期間の定めのある労働契約が反復更新されたとしても、当事者双方に期間の定めのない労働契約を締結する旨の明示または黙示の合意がない限り、期間の定めのない契約に転化するというものではない。本件においては右のとおり明示または黙示の合意を認めるに足りる疎明はない。また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る関係が生じたものと認めるに足りる疎明もない。

愛徳姉妹会事件（大阪地決平成14年5月30日）

（事案の概要）

職業紹介事業者にあった社会福祉法人の求人票（雇用期間欄は空欄で、定年制（60歳）などの記載あり）に応募し、採用された労働者が、採用後1年近く経過した平成14年1月、「平成13年3月21日締結された契約期間を1年間と定めた雇用契約は、平成14年3月20日をもって雇用関係は終了する」との記載のある書面が送付され、契約期間満了として雇止めとされたため、当該労働者は地位保全の仮処分を申し立てた。

（判決の要旨）

求人票には、雇用期間についての記載はなく、むしろ、受入理由として、事務管理のレベルアップと効率化を挙げ、定年が60歳であると記載がある。債権者主張のように補充人員であれば、当然募集時点で明らかになっていたことであるから、求人票において、その旨明らかにすることができたはずなのに、そのような記載はなく、かえって、具体的な雇用期間欄への記載をすることなく、定年を60歳と明記したことは、債権者による求人は、期間の定めのない従業員を募集していると読みとれるものである。そして、職業安定法5条の3第1項は、職業紹介事業者に対して、職業紹介、労働者の募集等にあたり、求職者、募集に応じて労働者となろうとする者等に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないと定めており、これを見て就労を希望する者は、当然求人票に記載の労働条件を期待するものといえ、この点については、公共職業安定所であると民間の職業紹介機関であると大きくかわるところはないというべきである。そして、債権者は、従前勤務していた銀行の経営破綻に伴って新たな就労先を探しており、他企業に就職が内定していたにもかかわらず、それを断って債務者に応募したのであるから、債権者が安定した収入を得るために長期継続の雇用を予定して債務者に応募したことは容易に推認できるところである。

したがって、労働契約締結時にこれと異なる合意をするなどの特段の事情のない限り、求人票の内容が雇用契約の内容となるというべきであり、債権者は、雇用期間について、期間の定めがない求人票によって債務者に応募したものであるから、特段の事情のない限り、本件雇用契約は期間の定めがないということになる。

日欧産業協力センター事件（東京高判平成17年1月26日）

（事案の概要）

最初の労働契約（以下「初期契約」という。）の期間を平成8年7月1日から平成9年6月30日までの1年間とし、ただし、平成9年6月1日までに契約当事者のいずれからも異議がない限り同契約は自動的に更新されるとの労働契約を締結し、その後、更新手続はとられず、約6年間にわたり、自動的に更新されていたが、原告が育児休業の取得申出を行ったところ、被告から書面で雇止め（予備的に解雇）を通知されたため、被告による解雇ないし雇止めは無効として、労働契約上の権利の確認等を請求した。

（判決の要旨）

初期契約は、平成9年6月1日までに原告及び被告のいずれからも異議がなく、本件契約更新条項に基づき、平成9年7月1日に更新されたことを認めることができる。そこで、更新後の契約についても初期契約と同様の1年の期間の定めが存続するかどうかについて判断するに、明示の更新条項があるというだけで、本件契約更新は本件契約更新条項に基づいて行われたものであり、初期契約の終了後に原告が引き続き労務に服することにより行われたもの（民法629条）ではないとか、期間の定めに関する更新後の契約の内容が一義的に更新前の契約と同一であると判断すべきではなく、その判断に当たっては、初期契約に期間の定めが設定された趣旨、原告の勤務内容、他の同種の労働者の契約の内容、更新手続の実態等の諸般の事情を総合して、契約当事者の意思を合理的に解釈すべきである。そして、このような観点から、本件契約更新による更新後の契約の内容について判断するに、初期契約締結前に原告（ママ）が被告（ママ）に説明した同契約の内容、初期契約の契約書案における期間の定めに関する記載内容、被告（ママ）の勤務内容及び被告の他の正規職員の契約形態等は上記に認定したとおりのものであり、これらの事実関係の下においては、原・被告双方は、初期契約の手続に当たり、本件契約更新条項により更新される更新後の契約についても1年の期間の定めがあるものと了解していたものと解するのが最も自然であり合理的である。また、雇用に関する民法の規定が期間の定めのある労働契約を適法なものとして認めている上、これを修正する特別法は存在しないから、適法な期間の定めのある労働契約が反復継続したとの事実により、ある時点から更新後の契約の期間の定めが不適法なものとして認められることにはならないし、特段の法的根拠があるといえない以上、それが期間の定めのない労働契約に変化するということとはできないというべきである。したがって、本件労働契約は、本件通知がされた平成14年3月当時、平成13年7月1日から平成14年6月30日までの期間の定めのあるものとしてその効力を有していたものと解するのが相当である。

【原審 日欧産業協力センター事件（東京地判平成15年10月31日）】

原告は、英国大使館で勤務中、被告EU側事務局長であるEの秘書を募集している旨の紹介を受け、被告に採用された（初期契約）。

初期契約において、被告は、雇用期間及び職務について、後記（ア）（イ）の各記載のある契約

書案を作成して原告に交付し、原告は特に異議を述べることなく契約書案を承諾し、契約が成立した。

(ア) 雇用期間は、平成8年7月1日から平成9年6月30日まで。平成9年6月1日までにいずれかの当事者から異議がない限り自動的に更新される。

(イ) 職務内容は、被告代表者であるEU側事務局長の個人アシスタント及び情報セクションのアシスタント

平成8年7月1日から平成9年6月1日まで、いずれかの当事者からも何らの通告もなく、初期契約は自動的に更新された。

その後、平成14年6月末日をもって雇用契約を終了する旨の本件通知まで、原被告間の雇用契約において契約書は作成されず、契約更新の手続は文書によると口頭によるとを問わず、一切行われたことはなかった。また、当事者間において、原被告間の労働契約の期間の定めがあることが確認されたことは、口頭でも文書でも一切なかった。

原告は、被告から、期間の定めが記載された契約書の案を示されてこれを異議なく承諾したものであることが認められるから、初期契約は期間の定めのある労働契約であったものと認めるのが相当である。

初期契約は、初期契約の条項によって平成9年7月1日をもって自動的に更新されたが、このことにより、原被告間の労働契約は期間の定めのある労働契約として存続することになったのか、期間の定めのない労働契約として存続することになったのかが問題となる。本件は、初期契約の条項によって契約の更新がされたもので、期間満了の後の就労継続による更新（民法629条1項。いわゆる法定更新）ではないから、更新後の労働契約の期間の定めの有無は、民法の上記条文の解釈の問題ではなく、初期契約における当事者の意思表示の問題である。本件では、初期契約の契約書には更新後の労働契約の期間の定めの有無について何ら記載されていないから、その前後の当事者の言動等により客観的合理的に決するほかはないというべきである。この点、被告は、契約書に更新後の期間の定めが明記されていないときは、初期契約と同様の期間を定めて更新されたものとすべきであるとするが、法定更新の場合等に鑑み、一概にそのようにいえないことは明らかであるから、採用できない。

本件では、初期契約の締結後、本件通知までの約6年間書面でも口頭でも更新手続が一切なかったこと、平成14年3月14日付け書面までの間、原被告間の労働契約に期間の定めがあることを確認する手続は一切なかったこと、原告の昇給が初期契約の更新時期である7月1日とは無関係な時期に行われていたこと、原告以外の有期雇用による従業員は毎年度契約書を作成して更新手続をしていたが、原告には契約書作成はおろか口頭での更新意思の確認すらなかったことを総合すると、初期契約における当事者の意思は、初期契約の更新後は期間の定めのない労働契約として存続することとしたものであったと認めるのが相当である。

<処遇の均衡に関する裁判例>

丸子警報器事件（平成8年3月15日長野地裁上田支部判決）

（事案の概要）

原告Xらは、自動車用部品を製造販売している被告Yに女子臨時社員として、2ヶ月ごとに雇用契約の更新を繰り返して雇用されており、7年から28年間にわたって勤務していた。

Xらは、正社員と勤務時間も勤務日数も変わらないフルタイムのパート労働者として、同様の仕事に従事してきたにも関わらず、憲法14条、労働基準法3条、4条、同一（価値）労働同一賃金の原則という公序良俗に反する不当な賃金差別を受けたとして、損害賠償を請求した。

また、Xらの契約更新は、雇用契約書が作成されてXらに交付されはするものの、その作成はY側に預けた印鑑によって形式的に繰り返されてきた。

（判決の要旨）

同一（価値）労働同一賃金の原則が、労働関係を規律する一般的な法規範として存在すると認めることはできない。

すなわち、使用者が雇用契約においてどのように賃金を定めるかは、基本的には契約自由の原則が支配する領域であり、労働者と使用者との力関係の差に着目して労働者保護のために立法化された各種労働法規上の規制を見ても、労働基準法三条、四条のような差別禁止規定や賃金の最低限を保障する最低賃金法は存在するものの、同一（価値）労働同一賃金の原則についてこれを明言する実定法の規定は未だ存在しない。それでは、明文の法規はなくとも「公の秩序」としてこの原則が存在すると考えるべきかと言うと、これについても否定せざるを得ない。それは、これまでのわが国の多くの企業においては、年功序列による賃金体系を基本とし、さらに職歴による賃金の加算や、扶養家族手当の支給などさまざまな制度を設けてきたのであって、同一（価値）労働に単純に同一賃金を支給してきたわけではないし、昨今の企業においては、従来の年功序列ではない給与体系を採用しようという動きも見られるが、そこでも同一（価値）労働同一賃金といった基準が単純に適用されているとは必ずしも言えない状況であるからである。しかも、同一価値の労働には同一の賃金を支払うべきであると言っても、特に職種が異なる労働を比べるような場合、その労働価値が同一であるか否かを客観性をもって評価判定することは、人の労働というものの性質上著しい困難を伴うことは明らかである。本件においても、原告ら臨時社員とその他の作業に従事する男性正社員との業務内容の差異について、原告らはその価値に差はない旨主張し、被告は質的に男性正社員の業務が高度であるとして激しく争っているところであるが、原告らの組立ラインにおける作業は、繰返しの作業ではあるものの、短時間に多数の工程をこなす必要があるものでかなりの熟練を要すること、そもそもホーン等の製品製造を主たる業務とする被告において、ライン作業は基幹的部分とも言える重要性をもっていることは明らかであり、他の種々の業務に携わっている男性正社員に比べて一概に労働価値が低いなどと言えるものではないと考えられるが、これをまったく同一の価値と評価すべきか、何パーセントは男性正社員の労働の価値が高いと評価すべきかということは極めて困難な問題である。要するに、この同一（価値）労働同一賃金の原則は、不合理な賃金格差を是正するための一個の指導理念とはなり得ても、

これに反する賃金格差が直ちに違法となるという意味での公序とみなすことはできないと言わなければならない。

このように、同一（価値）労働同一賃金の原則は、労働関係を一般的に規律する法規範として存在すると考えることはできないけれども、賃金格差が現に存在しその違法性が争われているときは、その違法性の判断にあたり、この原則の理念が考慮されないで良いというわけでは決してない。

けだし、労働基準法三条、四条のような差別禁止規定は、直接的には社会的身分や性による差別を禁止しているものではあるが、その根底には、およそ人はその労働に対し等しく報われなければならないという均等待遇の理念が存在していると解される。それは言わば、人格の価値を平等と見る市民法の不偏的な原則と考えるべきものである。前記のような年齢給、生活給制度との整合性や労働の価値の判断の困難性から、労働基準法における明文の規定こそ見送られたものの、その草案の段階では、右の如き理念に基づき同一（価値）労働同一賃金の原則が掲げられていたことも想起されなければならないしたがって、同一（価値）労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、ひとつの重要な判断要素として考慮されるべきものであって、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものとして、公序良俗違反の違法を招来する場合があると言うべきである。

Xらライン作業に従事する臨時社員と、同じライン作業に従事する女性正社員の業務とを比べると、従事する職種、作業の内容、勤務時間及び日数並びにいわゆるQCサークル活動への関与などすべてが同様であること、臨時社員の勤務年数も長い者では二五年を超えており、長年働き続けるつもりで勤務しているという点でも女性正社員と何ら変わりがないこと、女性臨時社員の採用の際にも、その後の契約更新においても、少なくとも採用される原告らの側においては、自己の身分について明確な認識を持ち難い状況であったことなどにかんがみれば、Xら臨時社員の提供する労働内容は、その外形面においても、Yへの帰属意識という内面においても、Yの女性正社員と全く同一であると言える。したがって、正社員の賃金が前提事実記載のとおり年功序列によって上昇するのであれば、臨時社員においても正社員と同様ないしこれに準じた年功序列的な賃金の上昇を期待し、勤務年数を重ねるに従ってその期待からの不満を増大させるのも無理からぬところである。

このような場合、使用者たるYにおいては、一定年月以上勤務した臨時社員には正社員となる途を用意するか、あるいは臨時社員の地位はそのままとしても、同一労働に従事させる以上は正社員に準じた年功序列制の賃金体系を設ける必要があったと言うべきである。しかるに、Xらを臨時社員として採用したままこれを固定化し、二か月ごとの雇用期間の更新を形式的に繰り返すことにより、女性正社員との顕著な賃金格差を維持拡大しつつ長期間の雇用を継続したことは、前述した同一（価値）労働同一賃金の原則の根底にある均等待遇の理念に違反する格差であり、単に妥当性を欠くというにとどまらず公序良俗違反として違法となるものと言うべきである。

もっとも、均等待遇の理念も抽象的なものであって、均等に扱うための前提となる諸要素の判断に幅がある以上は、その幅の範囲内における待遇の差に使用者側の裁量も認めざるを得ないところである。したがって、本件においても、Xら臨時社員と女性正社員の賃金格差がすべて違法となるというものではない。前提要素として最も重要な労働内容が同一であること、一定期間以上勤務した臨時社員については年功という要素も正社員と同様に考慮すべきであること、その他本件に現れた一切の事情に加え、Yにおいて同一（価値）労働同一賃金の原則が公序ではないということのほか賃金格差を正当化する事情を何ら主張立証していないことも考慮すれば、Xらの

賃金が、同じ勤続年数の女性正社員の八割以下となるときは、許容される賃金格差の範囲を明らかに越え、その限度においてYの裁量が公序良俗違反として違法となると判断すべきである。

日本郵便逋送（臨時社員・損害賠償）事件（大阪地判平成14年5月22日）

（事案の概要）

原告らは、被告との間で雇用期間を3ヶ月とする労働契約を締結し、4～8年にわたり契約更新をされてきた期間臨時社員であるが、原告らは、正社員と同一の労働をしているにもかかわらず、被告会社が、原告らに正社員と同一の賃金を支払わないのは、同一労働同一賃金の原則に反し公序良俗違反であり、不法行為に該当するとして、正社員との賃金差額相当額の損害金の支払を求めた。

（判決の要旨）

郵便物の取集という業務をとらえてみれば、本務者と臨時社員運転士で異なるところはなく、本務者は原則として既定便というあらかじめ定められた便にしか乗務しないのに対して、臨時社員運転士は、臨時便を中心に乗務し、ときには、本務者と同じローテーションに組込まれて乗務することもあり、臨時社員運転士の労働が本務者のそれに比して軽度ということはなかったし、被告は、臨時社員運転士が本務者に比して、賃金その他の労働条件が被告に有利なこともあって、臨時社員を多用してきたといえることができる。

しかしながら、原告らが主張する同一労働同一賃金の原則が一般的な法規範として存在しているとはいえない。すなわち、賃金など労働者の労働条件については、労働基準法などによる規制があるものの、これらの法規に反しない限りは、当事者間の合意によって定まるものである。我が国の多くの企業においては、賃金は、年功序列による賃金体系を基本として、企業によってその内容は異なるものの、学歴、年齢、勤続年数、職能資格、業務内容、責任、成果、扶養家族等々の様々な要素により定められてきた。労働の価値が同一か否かは、職種が異なる場合はもちろん、同様の職種においても、雇用形態が異なれば、これを客観的に判断することは困難であるうえ、賃金が労働の対価であるといっても、必ずしも一定の賃金支払期間だけの労働の量に応じてこれが支払われるものではなく、年齢、学歴、勤続年数、企業貢献度、勤労意欲を期待する企業側の思惑などが考慮され、純粹に労働の価値のみによって決定されるものではない。このように、長期雇用制度の下では、労働者に対する将来の期待を含めて年功型賃金体系がとられてきたのであり、年功によって賃金の増加が保障される一方でそれに相応しい資質の向上が期待され、かつ、将来の管理者的立場に立つことも期待されるとともに、他方で、これに対応した服務や責任が求められ、研鑽努力も要求され、配転、降級、降格等の負担も負うことになる。これに対して、期間雇用労働者の賃金は、それが原則的には短期的な需要に基づくものであるから、そのときどきの労働市場の相場によって定まるという傾向をもち、将来に対する期待がないから、一般に年功的考慮はされず、賃金制度には、長期雇用の労働者と差違が設けられるのが通常である。そこで、長期雇用労働者と短期雇用労働者とでは、雇用形態が異なり、かつ賃金制度も異なることになるが、これを必ずしも不合理ということはいえない。

労働基準法3条及び4条も、雇用形態の差違に基づく賃金格差までを否定する趣旨ではないと解される。

これらから、原告らが主張する同一労働同一賃金の原則が一般的な法規範として存在しているとはいえないのであって、一般に、期間雇用の臨時従業員について、これを正社員と異なる賃

金体系によって雇用することは、正社員と同様の労働を求める場合であっても、契約の自由の範疇であり、何ら違法ではないといわなければならない。

結局のところ、被告においては臨時社員運転士を採用する必要性があり、原告らはいずれも被告との間で、臨時社員運転士として3か月の雇用期間の定めのある労働契約を締結しており、労働契約上、賃金を含む労働契約の内容は、明らかに本務者とは異なることは契約当初から予定されていたのであるから、被告が、賃金について、期間臨時運転士と本務者とを別個の賃金体系を設けて異なる取扱をし、それによって賃金の格差が生じることは、労働契約の相違から生じる必然的結果であって、それ自体不合理なものとして違法となるものではない。

ところで、被告においては、基本的には本務者は既定便に、臨時社員運転士は臨時便に乗務することが予定されているが、実際の状況は、臨時社員運転士が既定便に乗務することもあり、臨時社員運転士の中には主として既定便に乗務している者もいる。既定便か臨時便かの違いはあっても、行う業務内容は郵便物等の輸送、積み卸しであって、両者の間に特段の差は認められない。また、臨時社員運転士は、あらかじめ予定された便でないという点からはむしろ本務者の乗務より労働としての密度が高いと見る余地もあり、本務者の行わない仕事をさせられることもあって、本務者より仕事が過重であるという見方もできる。そして、雇用期間3か月の臨時社員といいながら、事実上は、更新を重ねて4年以上の期間雇用されており、他方、臨時便とはいいいながら多くの便が恒常的に運行されており、これを本務者に乗務させられない理由は少ないのに、賃金等の労働条件において被告に有利な臨時社員運転士で本務者に代替している面があるともいえなくはない。しかも、臨時社員は、本務者より賃金は低く、その格差は大きいといえる。原告らの不満はこの点にあることは理解できるが、臨時社員制度自体を違法ということはできず、その臨時社員としての雇用契約を締結した以上、更新を繰り返して、これが長期間となったとしても、これによって直ちに長期雇用労働者に転化するものでもないから、結局のところ、その労働条件の格差は労使間における労働条件に関する合意によって解決する問題であるにすぎない。

本務者に支給されながら臨時社員運転士に支給されない手当のうち、型別運転手当、勤務形態別手当、洗車手当、補食費、宿泊手当は、これを、本務者と臨時社員運転士とで区別することに被告から納得できる理由が挙げられているわけではないが、これらを支給しないことが直ちに違法となるものではなく、この点も結局、当事者間の合意の問題である。

原告らは、仮に、同一労働同一賃金の原則に未だ公序性が認められないとしても、憲法14条、労働基準法3条、4条の公序性に基つけば、同一企業内において同一労働に従事している労働者らは、賃金について平等に取り扱われる利益があり、これは法的に保護される利益であると主張する。しかしながら、雇用形態が異なる場合に賃金格差が生じても、これは契約の自由の範疇の問題であって、これを憲法14条、労働基準法3条、4条違反ということはできない。

以上のとおり、原告らの正社員との賃金格差はその雇用形態の差に基づくものであって、これを違法とする事由はない。

（事案の概要）

被告財団法人Yにおいて、嘱託職員（雇用期間を1年とする有期労働契約を締結し、週35時間の短時間労働者）として、一般職員が配置されていない相談室で相談業務に従事していた原告Xが一般職員の労働と同一であったのに一般職員よりも低い嘱託職員の賃金を支給したことは、憲法13条・14条、労働基準法3条・4条、同一価値労働同一賃金の原則又は公序に反し、不法行為であるとして、原告Xについて一般職員としてのYの給与規定及び退職手当支給規定にあてはめた賃金と実際に受領した賃金との差額相当の損害を被ったとして、賃金差額、慰謝料等の支払いを求めたもの。

（判決の要旨）

憲法14条及び労働基準法4条の根底にある均等待遇の理念、上記各条約等が締結されている下での国際情勢及び日本において労働契約法等が制定されたことを考慮すると、証拠から短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律8条に反していることないし同一価値労働であることが明らかに認められるのに、給与を含む待遇については使用者と労働者の交渉結果・業績等に左右される側面があること及び年功的要素を考慮した賃金配分方法が違法視されているとまではいい難いことなどを考慮してもなお、当該労働に対する賃金が相応の水準に達していないことが明らかであり、かつ、その差額を具体的に認定し得るような特段の事情がある場合には、当該賃金処遇は均衡処遇の原則に照らして不法行為を構成する余地があるというべきである。

原告は本件雇用期間中、被告の主要事業の1つである相談業務を高い質を維持して遂行し、一定の責任をもって企画業務を行い、外部との会議にも単独で出席するなどしていることから、原告は一般職員の補助としてではなく主体的に相談業務及びこれに関連する業務につき一定の責任をもって遂行していたといえ、他の相談員と比べても質の高い労務を提供していたといえる。

ところが、被告の職員給与規定には、嘱託職員が質の高い労務を提供した場合、どのような加給をするかという点について何らの定めを置いておらず、また、上記のように嘱託職員が質の高い労務を提供した場合に、何らかの形で一般職員に登用する可能性がある等の具体的な定めをしていることも見受けられない。

したがって、被告の職員給与規定は原告の提供した労務の内容に対して、適切な対応をし得るような内容になっていなかったといえる。

他方、一般職員については事実上、教員免許、社会教育主事等の資格を有している者を採用していること、一般職員は職務ローテーション（終身雇用を前提とする職場においては、オンザジョブトレーニング [OJT] によって組織全体の職務を把握しながら管理職員として処遇されていくために、職務ローテーションを伴うことが多い。）を実施しており、異なった業務に就くことがあること、被告に対する苦情対応については、嘱託職員が行うのではなく、一般職員が引き継ぎを受けた事後の責任ある処理をすることとされているなど責任の度合いが異なること、一般職員には自らのスキルアップのために一旦退職をして大学等で学んだ後に必ず再雇用するといった保障があるわけではないこと、これに対して、原告の勤務内容は相談員としての相談業務及び

これに関連する業務を中心とするものであり、雇用期間を1年間とする契約を締結し同旨の契約を更新していたのであって、職務ローテーションの対象とはなっておらず、また、本件雇用期間前ではあるが、原告は研究のため一旦退職するなどしていることが認められる。

このような事実を考慮すると、原告は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に該当するとまでは認め難く、原告に形式的に一般職員の給与表を適用して賃金水準の格差ないし適否を論ずることは適切なものとはいえない。

また、本件全証拠をもってしても、原告が従事していたのと同様の相談業務を実施している他の法人等における給与水準がどの程度か、その中でも原告のように質の高い労務を提供した場合にどのような処遇が通常なされているのかという点や、被告において原則図書館司書資格を要するものとされている図書情報室勤務の嘱託職員と比べ、原告については具体的にどの程度賃金額を区別すれば適当なのか、被告の他の相談業務に従事する嘱託職員と比べた場合、どの程度賃金額を区別すれば適当なのかという点について具体的な事実を認めるに足りず、したがって、原告に支給されていた給与を含む待遇について、一般職員との格差ないしその適否を判断することは困難である。

そうすると、原告については特段の事情が証明されているとはいえない。

（事案の概要）

派遣労働者として、被告Yが運営する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が、被告に対し、同年6月1日以降の嘱託雇用契約が締結されず、就労が拒絶されたことについて、それが客観的に合理的な理由のない雇止めであり、解雇権濫用法理の類推適用により無効であると主張し、雇用契約上の権利を有する地位の確認と上記雇止め後の賃金の支払いを求めるとともに、本務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条等に違反すると主張し、不法行為に基づく損害賠償請求として、当該賃金差額相当分の支払いを求めた。

（判決の要旨）

本務職員と嘱託職員という雇用形態は労働基準法3条の「社会的身分」に当たらないと考えられ、このような雇用形態の違いからその賃金面に差異が生じたとしても、同条に違反するということはできない。

また、我が国においては、未だ、長期雇用が予定されている労働者と短期雇用が予定されている有期雇用労働者との間に単純に同一労働同一賃金原則が適用されるとすることが公の秩序となっているとはいえない。

前述のとおり、被告においては、本務職員は長期雇用が予定されているのに対し、嘱託職員は短期雇用が予定されているところ、本務職員の場合には、長期雇用を前提に、配置換え等により種々の経験を重ね、将来幹部職員となることが期待されており、これを受け、その賃金体系についても、年功序列型賃金体系、すなわち、労働者の賃金はその従事した労働の質と量のみによって決定されるわけではなく、年齢、学歴、勤続年数、企業貢献度、労働者の勤労意欲の喚起等が考慮され、当該労働者に対する将来の期待を含めて決定されている以上、かかる観点から嘱託職員の賃金との間に一定の差異、すなわち、期末手当の額の差異及び各種手当の有無による差異があるからといって公の秩序に反するということはできない。

したがって、その余の点について判断するまでもなく、不法行為に基づく損害賠償を求める原告の請求は理由がない。

いすゞ自動車（期間労働者・仮処分）事件（宇都宮地栃木支決平成21年5月12日）

（事案の概要）

債権者らは、工場の製造現場に配属されて作業に従事する期間労働者であり、債務者は、自動車等の製造販売を事業内容とする会社である。債務者は、急激な需要の冷え込みを理由に行った期間労働者への契約期間中の解雇予告を撤回したものの、期間労働者らの労働契約の契約期間満了日までの所定労働日を休業扱いとし、平均賃金の6割の休業手当を支給することとしたため、債務者による休業について民法第536条第2項により賃金請求権は失われていないとして、支給された休業手当相当額を控除した額の仮払いを求めた。

（判決の要旨）

債務者が決定し、平成20年12月24日に告知した本件休業の内容をみると、債務者の栃木工場、藤沢工場の生産現場で作業をしている正社員、定年退職後の再雇用従業員、期間労働者のうち、期間労働者のみで、かつ、その全員を対象とするものであり、休業の期間も、予め各人の契約期間の満了日までとして、包括的、かつ、一律に定めたものであり、その期間は、債権者らのように平成20年12月27日以降、平成21年4月7日までという3か月以上の長期間にわたるものである。

労働者の賃金は、労働契約における労働者の権利の根幹を構成するものであり、労働者やその家族の生計を支えるものである。通常の労働者は、その賃金の金額の中で、その計算の下で、日常生活をまかなっているのであって、本件休業では、休業期間中に各人の平均賃金の60パーセントの休業手当が支給されることとされているものの、この不支給の40パーセント相当額が通常の労働者にとっていかに重要な金額であって、これを、使用者側の決定によって一方的に喪失させられることが、それぞれの労働者側にとっては、まことに過酷であり、重大な不利益を及ぼす処分であることは、社会通念上、顕著に認めることができる。

したがって、このような重大な不利益を、包括的、かつ、一律に、長期間にわたる休業によって、一方的に労働者に課することを内容とする本件休業の処分（受領拒絶）の合理性は、個別に休業日を定める場合と比して、高度なものを要すると解すべきである。

このことを、期間労働者についていえば、使用者にとって、期間労働者は、通常数か月間という短期の雇用の需要を満たし、賃金も、通常、正社員よりも低額に抑えられ、かつ、一定の金額（本件では本給は日額9000円）として定められることから、貴重な存在として重用されており、その反面、期間労働者に対する契約期間途中の解雇は、労働契約法17条1項によって、原則として禁止され、使用者側に期間労働者に対する雇用保障が厳格に課せられており、期間労働者の保護が図られている。

使用者は、このように厳しく雇用保障がされている短期の契約期間における一定の賃金支払額の負担と、その短期間の需要の見込みを十分に比較衡量して、使用者自らの計算と危険の負担において、契約期間と賃金の条件を定めて、期間労働者の雇用の採否ないし期間契約の更新を決定している。なお、この点について、労働契約法17条2項は、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない」

と規定して、同条1項の契約期間途中の解雇の制限による雇用保障の趣旨を補完している。

一方、期間労働者にあっても、期間の定めのない労働者（正社員）の場合と異なり、短期の労働期間内における昇級、昇進等の期待無しに、短期間に固定された賃金収入を目的として期間労働契約を締結ないし更新し、使用者の短期雇用の需要に応じて労務を提供する一方、一定した対価を得ることについて使用者との間で合意に達している。

以上によれば、債権者ら期間労働者に対する本件休業のように、包括的、かつ、一律に、契約期間の満了日までの数か月という長期間にわたる休業によって、一方的に期間労働者に不利益を課する休業処分（休業命令）の合理性は、期間の定めのない労働者に対する場合と比べて、より高度なものを要するというべきである。

のみならず、使用者が期間労働者に対して、そのような包括的、かつ、一律の休業をした場合にあつては、その休業対象者に与える不利益の重大性に鑑みると、その後の休業対象者に対する雇用需要の変化の有無・程度のほか、休業対象者の人数の増減の有無・程度と、その人数に対する賃金カットによる使用者の経営上の利益の多寡の変化の有無・程度、他の労働者との均衡等について、日々刻々と考慮に入れて、適時に、休業処分（休業命令）による労務の受領拒絶の撤回や、包括的、かつ、一律の休業処分の停止と個別の休業日の設定、休業手当金額の増額等の措置の可否と当否を検討、判断して、できる限り、その不利益の解消を図るべきである。

したがって、休業処分（休業命令）の内容自体のほか、当該休業期間の全体の状況を総合判断して、上記のとおり高度に要求される合理性の有無が判断されるべきである。

さらに、本件で問題とされている使用者による正社員と期間労働者との間の休業の措置の差別的な取扱いについていえば、上記の期間労働者の契約期間の雇用保障の要請に、労働契約法3条2項が「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」と規定し、労働契約の基本理念の規定中に、均衡処遇の理念が盛り込まれていることを併せて考慮すると、その差別的な取扱いをもって直ちに合理性を否定することはしないとしても、少なくとも、そのような差別の有無・程度・内容は、合理性の判断における重要な考慮要素となると解するのが相当である。

以上のようにして休業処分（休業命令）の合理性の有無を判断する手法は、企業において、正社員の人員削減・賃金抑制・長時間労働と非正規労働者の増加が進展し、社会全体においても「格差社会」、「ワーキングプア」などと称呼されて、重要な社会的な問題として指摘されるに至っている現代において特に、正当性と重要性を増しているということができよう。

以上によれば、本件休業の内容自体と、本件休業の期間の全体の状況を総合して判断すると、債権者らに対して、包括的、かつ、一律に、契約期間の満了日までの3か月以上という長期間にわたる休業によって、一方的に多大の不利益を課した本件休業について、高度の合理性を肯定することができないことは、もちろん、合理性を認めること自体、到底困難であるといわざるを得ない。

<職種限定の合意に関する裁判例>

東京海上日動火災保険（契約係社員）事件（東京地決平成19年3月26日）

（事案の概要）

原告Xらは、被告会社である損害保険会社Yにて、外勤の正規従業員である「契約係社員」（被告会社では「リスクアドバイザー」あるいは「RA」と呼称。以下「RA」という。）として、損害保険の契約募集等に従事していた。Yは、平成17年10月7日、Xらに対し、①RA制度を平成19年7月までに廃止、②RAの処遇については、代理店開業を前提に退職の募集を行う一方、継続雇用を希望する者に対しては、職種を変更した上で継続雇用するという方針について、文書で提案・通知した。

これを受け、Xらが、XY間の契約は従事すべき職種がRAとしての業務に限定された契約であるところ、RA制度の廃止は労働契約に違反し、かつ、RAの労働条件を合理性・必要性がないのに不利益に変更する無効なものであるとして、平成19年7月以降もRAであることの地位確認を求めた。

（判決の要旨）

RAの業務内容、勤務形態及び給与体系には、他の内勤職員とは異なる職種としての特殊性及び独自性が存在し、そのため被告は、RAという職種及び勤務地を限定して労働者を募集し、それに応じた者と契約係特別社員としての労働契約を締結し、正社員への登用にあっても、職種及び勤務地の限定の合意は、正社員としての労働契約に黙示的に引き継がれたものと見ることができる。それゆえ、被告と原告らRAとの間の労働契約は、原告らの職務をRAとしての職務に限定する合意を伴うものと認めるのが相当である。

労働契約において職種を限定する合意が認められる場合には、使用者は、原則として、労働者の同意がない限り、他職種への配転を命ずることはできないというべきである。問題は、労働者の個別の同意がない以上、使用者はいかなる場合も、他職種への配転を命ずることができないかという点である。労働者と使用者との間の労働契約関係が継続的に展開される過程をみると、社会情勢の変動に伴う経営事情により当該職種を廃止せざるを得なくなるなど、当該職種に就いている労働者をやむなく他職種に配転する必要性が生じるような事態が起こることも否定し難い現実である。このような場合に、労働者の個別の同意がない以上、使用者が他職種への配転を命ずることができないとすることは、あまりにも非現実的であり、労働契約を締結した当事者の合理的意思に合致するものとはいえない。そのような場合には、職種限定の合意を伴う労働契約関係にある場合でも、採用経緯と当該職種の内容、使用者における職種変更の必要性の有無及びその程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無及び程度、それを補うだけの代替措置又は労働条件の改善の有無等を考慮し、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該他職種への配転を有効と認めるのが相当である。そして、当該正当な理由（以下「正当性」という。）の存否を巡って、使用者である被告は、①職種変更の必要性及びその程度が高度であること、②変更後の業務内容の相当

性、③他職種への配転による不利益に対する代償措置又は労働条件の改善等正当性を根拠付ける事実を主張立証し、他方、労働者である原告らは、①採用の経緯と当該職種の特殊性、専門性、②他職種への配転による不利益及びその程度の大きさ等正当性を障害する事実を主張立証することになる。

以上の検討結果によれば、被告がRA制度を廃止して原告らを他職種へ配転することに、経営政策上、首肯しうる高度の合理的な必要性があること及び他職種の業務内容は不相当でないことが認められる。しかし、他方で、RA制度の廃止により原告らの被る不利益は、原告Aを含む原告らの生活面においては職種限定の労働契約を締結した重要な要素である転勤のないことについて保障がなく、原告Aを除く原告らの生活の基礎となる収入の将来的な不安定性が予想され、とりわけ職種変更後2年目以降は、月例給与分が保障されるのみで賞与相当分につき大幅な減収となることが見込まれる。そうだとすると、被告が原告らに提示した新たな労働条件の内容をもってしては、RA制度を廃止して原告らの職種を変更することにつき正当性があるとの立証が未だされていないとはいえない現状にある。

以上によれば、原告らと被告との間で職種を限定する合意が認められ、原告らが他職種に転進することに同意をしていない本件にあっては、現時点で職種変更につき正当性が認められるような特段の事情が立証されていない以上、被告の主張は理由がないということになる。

<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る状態が存在していたものといわなければならないが、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る状態にあったこと、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において従来の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。

もっとも、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る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。

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となるものでもない。)。

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Y1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に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りる証拠はない。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もなく、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）

X Y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る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、）X Y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る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、本件雇止めに有効と判断するためには、雇止めに有効と判断する

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る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、本件雇止めにあたっては、解雇に関する法理の適用を受ける状況にあったというべきであるから、本件雇止めが著しく合理性、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かしらの影響を与えていると認められること、所属長Nら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。

（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どころ、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くても、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（フルタイムに限っても過半数）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、これを覆すに足りる証拠はない。

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えるべきである。

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られることができる。

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。