

期間雇用労働者と雇止めについて

弁護士 稲山 理恵子

第1 はじめに

期間雇用労働者とは、期間の定めのある労働契約に基づき雇用されている労働者をいう。期間の定めのある雇用契約は、(i)企業における多様なニーズの労働力需要に対応でき、また、(ii)期間中はやむを得ない事由がなければ雇用契約を解除できず、その上、その事由が一方の過失によるときは相手方に対して損害賠償も負わなければならないため(民法628条)、雇用期間中は雇用継続について一定の保障があるといえることから、企業において多く利用されている。しかし、他方で、期間雇用労働者の雇止めについては、裁判で争われることも多いため、今回は、期間雇用労働者と雇止めについて、判例を挙げつつ検討する。

第2 期間雇用契約が1度も更新されずに雇止めが行われた場合について

1 期間の定めのある契約において期間が満了した場合は、労働契約が終了し退職することになる。通達においても、「一定の期間又は一定の事業の完了に必要な期間までを契約期間とする労働契約を締結していた労働者の労働契約は、他に契約期間満了後引き続き雇用関係が更新されたと認められる事実がない限りその期間満了とともに終了する。」(昭和63.3.14基発150号)とされている。

2 しかし、期間雇用契約において、期間満了時の更新拒否が行われて裁判になった事案で、更新拒否が信義則に違反するとした判例があるので紹介する。

(1) 大阪高裁平成3年1月16日判決(労働判例581号36頁)

ア 事案の概要

期間雇用契約の最初の更新拒否に対し、臨時雇として1年の期間を定めて雇われていたタクシー運転手(申請人)が、雇用契約上の地位の保全を求めた事案で、仮処分1審決定が雇用期間満了を理由にその申請を却下したのに対し、2審決定は認容、右決定に対する異議事件判決においても2審決定が維持された事案。なお、①当該会社(被申請人)は、臨時雇運転手の雇用期間について、契約書上は1年の期間が定められているものの、昭

和54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き例外なく雇用契約が更新されており、被申請人が更新拒絶した前例はなく、②臨時雇運転手制度導入以降、本雇運転手に欠員が生じた時は臨時雇運転手の中から適宜本雇運転手に登用・補充していた。さらに、③申請人は、雇用契約の際、被申請人担当者から1年限りである旨の話は聞かされておらず、他の臨時雇運転手らが自動的に契約更新されていると聞知しており、自分も継続的に雇用されると考えていた。

イ 判旨

臨時雇運転手の雇用契約の実態(特に上記概要の①②)に照らせば、その雇用期間の実質は期間の定めのない雇用契約に類似し、申請人において雇用期間満了後も雇用が継続されると期待することに合理性があり、契約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ない限り、被申請人が期間満了を理由に本件雇用契約の更新を拒絶することは信義則に照らして許されないとした上で、本件においては、上記特段の事情が認められず、雇用契約上の地位は継続していたとした。

(2) 本件は、期間雇用契約の最初の期間満了時に更新拒否された事例であり、更新による雇用継続の事実もなく、それゆえに1審決定は申請を却下している。しかし、控訴審判決においては、その実質が期間の定めのない雇用契約に類似するものであって、雇用継続を期待することに合理性がある場合は、最初の期間満了時の雇止めであっても、更新拒絶をすることが相当と認められる特段の事情が必要であるとしている。

確かに、更新の回数は、「雇用継続への期待の合理性」の重要な一要素であり、初回の期間満了で更新拒否された場合には、雇止めが認められることが多いであろう。しかし、更新回数が重要な一要素であるとしても、「雇用継続への期待の合理性」は必ずしも更新回数だけでは判断できないため、雇止めの許否においては、更新回数も含めた当該雇用契約の個別事情を総合考量して、「雇用継続への期待の合理性」が判断されるべきであり、当該具体的事情に応じた柔軟な判断を行っている点において上記判決は重要な意義を有するといえる。

第3 反復更新後の雇止めについて

1 判例

(1) 最判昭和49年7月22日判決(労働判例206

号 27 頁)

ア 事案の概要

雇用期間2ヶ月の期間雇用契約を締結した臨時工について、5回ないし23回の反復更新後の雇止め効力が争われた事案。本件においては、従事する仕事の種類・内容は、本工と差異がなく、また、臨時工が2ヶ月の期間満了で雇止めされた前例もなく、殆どが長期間継続雇用されていた。また、雇用1年後には試験を経て本工採用の道が開けており、試験不合格となった場合でも相当数の者が引き続き雇用されていた。そして、契約時に、会社から長期継続雇用、本工への登用を期待させる言動があり、臨時工らも継続雇用を信じていたという事情があった。

イ 判旨

本件各労働契約は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で存在していたとして、本件雇止めは解雇に当たり、解雇に関する法理を類推すべきであるとした。そして、就業規則には、解雇事由として期間の満了が挙がっているが、臨時工の採用、雇止めの実態、作業内容、採用時・その後の会社側の言動に鑑みると、単に期間の満了だけでは雇止めを行わず、当該臨時工らもこれを期待・信頼して契約が存続維持されてきたのであるから、経済事情の変動により剰員を生じる等会社において従来の取扱いを変更して雇止めを行ってもやむを得ないと認められる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、信義則上からも許されないとした。

(2) 最判昭和61年12月4日判決(判例タイムズ629号117頁)

ア 事案の概要

20日の期間を定めた雇用契約締結後、2ヶ月の期間を定めた労働契約を5回にわたり更新した臨時員に対し、景気変動に伴う在庫の増加等を原因として、期間満了による雇止めを行った事案。なお、本件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、採用手続きも簡易な方法を取り、比較的簡易な作業に従事していた。臨時員の契約更新には、1週間前に意思確認をし、期間満了の都度新たな契約を締結していた。

イ 判旨

上記各事情からすれば、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、期間の定めのない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もいえないが、その雇用関係はある程度の継続が期待され、実際に5回にわたり契約が更新されているのであるから、その雇止めに当たっては、解雇に関する法理が類推される。しかし、臨時員の雇用関係は、比較的簡易な採用手続きで締結された有期契約を前提とする以上、雇止めの効力を判断する基準は、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とし、事業上やむを得ない事情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と判断される場合には、本工の希望退職募集による人員削減を図ることに先立ち臨時員の雇止めが行われてもやむを得ないとした。

2 検討

(1) 期間雇用労働者の反復更新後の雇止めについて

昭和49年判決においては、期間労働契約が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となった場合に雇止めは解雇に当たり、解雇に関する法理が類推されるとしたが、昭和61年判決は、実質上期間の定めのない契約と異ならない状態とまではならなくとも、雇用継続への合理的期待がある場合には、解雇に関する法理が類推されるとした。しかし、いずれにせよ、期間労働契約においても、反復更新されるなど、雇用継続に対する期待に合理性がある場合には、期間満了により無条件に雇止めが認められる訳ではなく、解雇法理が類推されるというのが、2つの最高裁判例及びそれに続く下級審判例の主流である。具体的に、期間労働契約において、いかなる場合に解雇法理を類推適用すべきであるか、その判断要素については、他の下級審判例においても多種多様であるが、多くの判例でも考慮されているように、①更新の回数、②雇用の通算期間、③採用手続きや仕事の種類・内容に関する期間の定めのない社員との差異の有無、④当該雇用の常用性の有無、⑤雇用継続を

期待させる言動の有無、⑥雇用継続を期待させる制度の有無などを総合考量して、雇用継続への合理的期待が認められる場合には、解雇に関する法理が類推適用されるべきと考える。

(2) 期間雇用労働者の解雇の要件

上記のように、一定の場合には、期間労働契約においても解雇に関する法理が適用されるとしても、解雇の要件は、期間の定めのない社員と同様であろうか。

この点、昭和61年判決においては、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場合とはおのずから合理的な差異があるべきとし、人員削減の必要性がある場合には、本工の希望退職募集による人員削減を図ることに先立ち臨時員の雇止めが行われてもやむを得ないとした。これ以外にも、ほとんどの判例が、期間雇用労働者については、契約を反復更新された後でも、整理解雇において正規従業員に劣後した取り扱いを認める。

しかし、大阪地裁平成3年10月22日判決(労働判例595号9頁)は、契約期間1年の定勤社員契約につき、契約内容・更新の実態等から更新拒否には解雇に関する法理が適用されるとした上で、正社員の解雇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としながらも、当該雇止めは希望退職者を募集するなど十分な解雇回避努力を尽くさずになされたものとして無効としている。この事例は、雇用期間が長期(最短の者で6年5ヶ月、最長の者で11年10ヶ月)にわたる上、一日の労働時間も7時間と長く、定勤社員になると定年と俗称される56歳まで勤務継続できるかのような説明を会社がしていたという事情もあった。

一般的には、最高裁判例他多くの判例がいうように、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た正社員と期間雇用労働者の間には、解雇法理の適用要件についても差異があつてしかるべきであるが、期間労働契約といつても、その内容は様々であるから、一律に考えるのではなく、より正規従業員に近い場合は、解雇法理の適用要件も厳しくするなど、個々の雇用の実態に則して、解雇法理の適用要件が検討されるべきと考える。

以 上

参考資料)

- 1「トップミドルのための採用から退職までの法律知識 (十訂)」安齋愈著
- 2「労働法第七版」菅野和夫著