

反覆更新後の有期雇用契約の

雇止めに関する一考察

加藤 照 康

はじめに

第一章 序論

第一節 問題の所在

第二節 有期雇用契約の終了

第三節 解雇制限法と有期雇用契約

第四節 雇用契約の反覆更新をめぐる学説

第二章 判例理論の展開と問題点

第一節 判例における三要素

第二節 対峙する最高裁判例

第三節 雇止訴訟をめぐる判例動向

第四節 ダイフク事件の問題点

第三章 有期雇用契約の雇止めと今日的課題

第一節 有期雇用契約と高齢者雇用

第二節 更新拒絶条項とその効力

第三節 事業閉鎖と有期雇用契約

第四節 反覆更新前の有期雇用契約の性質

むすびに代えて

はじめに

労働基準法が施行され五一年の歳月が流れた。そして、現在、労働法制は大転換期にあるといえる。男女雇用機会均等法の改正、いわゆる女子保護規定の撤廃、そして、労働基準法の抜本的改正等がそれである。

このような大きな動きの中で、有期雇用契約に関する規定も変更する見通しとなった。平成九年一二月、中央労働基準審議会（会長花見忠）は、労働大臣に対し、労働基準法改正に関する最終答申を提出した。その後、労働基準法改正案は国会での議論を経て、平成一〇年九月一四日に衆議院本会議が、同年同月二五日に参議院本会議で可決、成立した。

この改正内容は、適用事業の範囲、労働条件の明示、変形労働時間制など多岐にわたる項目の改正が盛り込まれている。有期雇用契約については、現行法の一年以下から三種類の例外を認め、最長三年以下となることが決定された。これは、多様化する労働形態に対応するものであるが、批判も多い。さらに、有期雇用契約に関する従来の問題も未解決のままである。このことは、「反復更新の実態、判例の動向などに関して専門的な調査研究の場を設け検討する」旨の付帯決議がなされたことも、この問題が複雑である証である。そこで、本稿では、雇用期間三年の契約時代が本格的に到来する前に、有期雇用契約の問題点について考察する。

第一章 序論

第一節 問題の所在

現代の日本で締結されている雇傭契約、ないし労働契約（以下、同様にあつかう。）の多くは、終身雇用制の下に、定年まで働き続けることが予定されている期間の定めのない労働契約である。これらは典型契約、あるいは、典型的契約と呼ばれている。

これとは別に、嘱託職員、臨時工、契約社員、パートタイマーなどと称する様々な雇用形態がある。これらは期間

の定めのある労働契約である場合が多い。これらは非典型契約、あるいは、非典型的契約と呼ばれている。

さて、問題なのは、これら期間の定めのある労働契約が期間満了時に反覆更新されることによって、長期に労働契約が存続している場合、かかる労働者の雇止めは単に期間の満了をもって終結することができるのだろうかということである。

この問題は古くて新しい問題である。有期雇用の反覆更新後の法的性質については、昭和三十年代に臨時工について主に論じられてきた。臨時工は労働内容などは常用工と差異がないにも関わらず、契約期間が有期の臨時工というだけで不利益な待遇を受けていた。この臨時工の有期雇用契約が反覆更新され、いわば常用臨時工たるものが常態化してきた結果、その雇止めについて議論されてきたのである。

臨時工の有期雇用契約が反覆更新される場合の学説・判例は多岐にわたっていたが、最高裁が東京芝浦電機柳町工場事件（以下、東芝事件とする。）¹において、「（有期雇用契約が）更新を重ねて実質上期間の定めのない契約」になっていると判示して以来、今日においても、訴訟上、有期雇用契約が反覆更新され、その後の雇止めが争われた事件においては、労働者側はこの最高裁判例の文言を短絡的に引用し、当該有期雇用契約の法的性質が無期契約性を有していることを主張する。

しかしながら、この主張は明らかに失当である。つまり、東芝事件における臨時工は、今日のそれとは性質を異にしているのであり、また、この最高裁判例の意義は実は他の点にあるのである。訴訟当事者、特に代理人はその点をどうやら見落としているのか、法延戦術なのかは不明であるが、多用される傾向が強い。

したがって、本稿では、有期雇用契約の終了について、反覆更新後の雇止めに焦点を定め、最近十年間の判例整理を試みる。そして、同時に、この問題が抱える今日の問題を取り上げるものとする。なお、有期雇用契約といっても、

その種類は多様であるが、ここでは、性質がやや異なる大学、専門学校などの非常勤講師や公務員については特に触れないことにする。

第二節 有期雇用契約の終了

有期雇用契約の終了とは、期間の満了を指す。この期間について、有効期間か存続期間かの議論があるが、ここでは深入りしない。ところで、労働契約の期間について労働基準法（以下、労基法とする。）は第十四条において、「一年を越える期間について締結してはならない」と規定しているのみである。したがって、契約当事者は契約自由の原則に則り、一年以下の有期雇用契約を自由に締結することができるものと解されている。

この規定は、「長期間の労働契約による人身拘束の弊害を排除するため」²⁾に定められたものであり、この観点から見ると、人身拘束が短い有期契約が認められるとするのは正当であろう。このように、わが国において、労基法が許容する労働契約の期間は大別して、「期間の定めのないもの」か、例外を除いて「一年以下の有期雇用契約」ということになる。

短期雇用契約という用語がこの問題を論じる場合に多用されているようだが、現行法上、期間を定める場合は当然のことながら、原則一年以下の短期雇用契約であり、とくに強調する必要性は見出し難い。よって、本稿では有期雇用契約の用語のみを用いる。

さて、労働者と使用者の間に有期雇用契約が締結された場合、その終了は期間の満了によって当然終了することになる。そして、その場合は解雇ではないので、労基法二〇条所定の手続きなど必要ないとされる。

但し、使用者は期間満了前に労働者に更新拒絶（雇止め）を何らかの形で知らせることがある。この行為に関して、

安枝教授は「契約を更新しない（雇止め）」という『意思表示』は、単に期間の満了により契約が消滅したことを確認しているにすぎず、もとより法律行為でありえない^③とし、また、小西教授は「労働契約が終了する旨の通知は観念の通知であつて意思表示ではないと解される^④」としているが、このような確認行為ないし観念の通知は、共に事実行為であり、法律行為ではないと解されている。

したがって、ここに一つの問題が生じる。それは雇止めという事実行為に対し、裁判所が無効、有効の判断をなし得るのかということである。そして、さらに、雇止めが無効となったとしても、解雇ならその無効により、労働契約上の地位が継続することになるが、雇止めではかかる事情が生じないという問題がある^⑤。つまり、何らかの理論、例えは信義則をもって、雇用契約を存在させる必要がある。

いずれにしても、有期雇用契約の終了については、原則として、その期間満了により、当然に終了するものと解するのが相当であろう。

しかし、この有期雇用契約が反覆更新された場合、些か事情が変わる。すなわち、判例は事実行為である雇止めという行為を、解雇もしくは実質的に解雇であるとし、解雇の法理の適用ないし類推適用をするからである。以下、有期雇用契約と解雇制限法とのかわりについて考察を進める。

第三節 解雇制限法と有期雇用契約

労働契約の終了の一形態として解雇がある。解雇とは、使用者が労働者に対して労働契約の効力を将来に向かつて一方的に消滅させる法律行為をいう^⑥。解雇は働くことのみをもって日々暮らしている労働者の生活を直接おびやかすものであることから、法によって一定の制限ないし規制が設けられている。期間の定めのない契約に関して、民法六

二七条は、「当事者カ雇用ノ期間ヲ定メサリシトキハ各当事者ハ何時ニテモ解約ノ申入ヲナスコトヲ得」と定めて、労使双方に自由な解除を保障しているが、これでは使用者の利益が大きい。したがって、労基法はこれを厳格にし、使用者に対して、法二〇条をもって、解雇予告たる規定を設けた。

一方、期間の定めのある契約について、民法は、まず、六二六条で「雇傭ノ期間カ五年ヲ超過シ又ハ当事者ノ一方若クハ第三者ノ終身間継続スヘキトキ当事者ノ一方ハ五年ヲ経過シタル後何時ニテモ契約ノ解除ヲ為スコトヲ得」として、第二項と相まって三カ月前に予告することとなっている。また、期間の途中については、民法六二八条によって「已ムコト得サル事由アルトキ」は各当事者は直ちに解除をなす事ができるとしているが、これは、労基法との関係で、労働者のみがその対象となり、使用者には労基法の修正がある。すなわち、法二〇条の解雇予告など、強行法規に服することになる。

パートタイマーについては、「事業主が構すべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」（平成五年二月一日労働省告示一一八号）の一の（五）のロに「事業主は、期間の定めのある労働契約の更新により一年を越えて引き続き短時間労働者を使用するに至った場合であって当該労働契約を更新しないときは、少なくとも三十日前に更新しない旨を予告するように努めるものとする」と行政指導の指針を明示した。この予告が、労基法の解雇予告を要する場合として扱ふ趣旨のものかどうかの疑問が生じるが、「パートタイム労働対策要綱」はその点を否定している。なお、本指針は改正され平成十一年四月一日より、労働契約の期間等の労働条件を文書で交付するものとされた。

さて、このように使用者の解雇には労基法によって、規制が設けられているのだが、ここで問題となるのが、労基法上には解雇に関する規制を除外する規定が存在することである。そして、この除外規定こそが、有期雇用契約の反

覆更新に関する問題を生じさせた一因であると考えられる。

法二十一条は、次の四形態の労働契約について、解雇予告などの規制を適用しない旨の例外規定をおいている。すなわち、それは、一、日雇い入れられる者、二、二箇月以内の期間を定めて使用される者、三、季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者、四、試の使用期間中の者である。そして、これらのものは、但し書きによって、一は一箇月、二、三は所定の期間を超えて、四は十四日を超えて「引き続き」使用されるに至った場合は除外されている。これらをとくに法定短期契約と呼ぶことにする。⁽⁵⁾

これらの規定は、法定短期契約、すなわち、有期雇用契約が何らかの形で更新された場合、解雇予告等の義務を使用者に課すことによって、本来形式的・客観的には解雇予告・予告手当制になじまないように思える日雇労働者等についても、突然の失職の脅威に対し保護を及ぼそうとしたものといえる。⁽⁶⁾

有期雇用契約者の問題の多くは、本来、この適用除外規定による解雇制限規定を僭脱しようとするものとして使用者において発展した。つまり、使用者は、法二十一条の「二箇月以内」いう解雇予告義務などを生じない有期契約を反覆更新することによって、期間満了による雇止めのみならず、期間途中におけるかかる義務などを回避し、法定短期契約の二重の旨味を享受していたのである。

しかし、一方でこの行為に対する対応がとられた。まず、解釈例規は、「形式的に労働契約が更新されても、……短期の契約を数回に亘って更新し、且つ同一作業に引き続き従事される場合は、実質において期間の定めのない契約と同一に扱うべきものであるから法二十一条第二号に該当するものではない」(昭二四・九・二二、基収二七五一号)とし、実質的判断をもって、解雇予告の適用を図った。その後、東芝事件最高裁判決が、この点に言及し、有期雇用契約を締結している労働者のさらなる保護を図った。

また、法定短期契約を反覆更新せず、ごくわずかな期間をあけて、さらに同種の契約を締結することがあるが、これは、明らかに脱法的意図があるものと推察され、「引き続き」使用されるに至ったものとすべきである。⁸⁾ なお、この解釈例規で、注目に値するのは、①短期契約の数回に亘る更新と②同一の作業という二要件をもって論じていることである。このことは、この種の問題の具体的考察に十分に意義あるので、ここで敢えて指摘しておく。すなわち、ここでは、有期雇用契約の単なる反覆更新のみならず、同一作業という点を要件としていることである。このことにより、何らかの形で業務内容が変更されている場合は、有期雇用性が強まる余地、すなわち、更新時に何らかの雇用契約上の交渉がなされていると推定し、無期性を否定する根拠にしているようである。

さて、ここで注意しなくてはならないのは、これらが指摘しているのは、あくまで期間の途中の解雇の場合であって、「引き続き」雇用されるに至っても、それが、有期雇用契約の性質を变质させない限り、期間満了による雇止めは、解雇の問題ではないということである。

法定短期契約が反覆更新される事例は、昭和二〇年ごろから盛んになってきたようである。そして、それらは、いわゆる臨時工と呼ばれる形態で、多くは解雇制限が適用されない期間二ヶ月の有期雇用契約で雇用されていたのである。解釈例規などは、主にこの臨時工を意識したものであった。

しかしながら、今日においては、その労働契約の性質は異なる。つまり、使用者が甘んじた法定短期契約の反覆更新による法の回避の手法は、社会的批判や監督官庁からの批判、企業側の要因などによって、使用者側が柔軟に対応したため、減少していると思われる。とくに期間二ヶ月の有期雇用契約制度を導入する使用者は稀である。

したがって、解釈例規・東芝事件など当時の理論をそのまま適用するには危険があり、お粗末である。だが、過去の学説・判例は、現代に投影されるべきものであることを忘れてはならない。とくに、臨時工についてなされた学説

の展開は傾聴すべきであり、現在においても、影響を与え続けていることは否めない。そして、現在もその枠組み内で議論されていることも事実なのである。

第四節 雇用契約の反覆更新をめぐる学説

1、有期雇用契約が反覆更新した後における当該契約の法的性質について論じられた学説は、古くは反覆更新説、脱法行為説や客観的事由説が対立していた。その後、東芝事件最高裁判決の直前に相当事由説たる学説が登場してきたが、いずれも広い支持を得るに至っていない。

(1) 反覆更新説

労働者と使用者が有期雇用契約を締結し、これが反覆更新される場合、この反覆更新という行為のみをもって、有期雇用契約が期間の定めのない雇用契約に転化するというものである。この見解を明確に述べたものは今日ではないが、山本教授は「期間の定めのある契約の締結には『臨時性』、『季節性』を実質的要件として課し、さらに、くりかえされた場合には、ある時点で期間の定めのある契約から期間の定めのない契約への転換とみとめる法的構成を採るべきではないかと思われる」と述べられている^④。しかし、「ある時点」という極めて曖昧な表現があり、不明確と言わざるを得ない。また、「臨時性」、「季節性」を要件とすることも疑問である。

(2) 脱法行為説

脱法行為説は、使用者が労働保護法を回避しようとする脱法意図の下になした有期雇用契約を無効とするものである。脱法行為の要件をどのように見るかという点の差異により、大きく主観説と客観説に分かれる。

主観説の要件は反覆更新によって、客観的に労働保護法規を回避し、且つ、主観的にも脱法意思が認められる場合

である。本多教授は、「期間の定めなく労働者を使用できるのに期間の定めある契約を締結し、従ってそれを根拠づける合理性がない場合、あるいは短期の労働契約を確定期間つきまで反覆更新する場合、ないしは解雇と再雇備を周期的に繰返しつつ事実上継続して雇備する場合は、予告手当支払い義務などを免れるための脱法行為と認められ、その契約における期間の定めは無効となるのである」「期間の定めある契約を締結した労働者が、その期間満了の際も自己の労働関係が終了せず、契約の更新によって引き続き雇備されるであろうという期待をもっており、かつその期待が経営内の慣習や契約締結の事情などから合理的根拠を有すると判断される場合には、たとえ当該契約が確定期間を含んでいても、その期間の定めは脱法の意図を示すものであり、従って期間の定めなき契約とみなされるのである」と述べられている。¹⁰⁾ この説では使用者の脱法意思の存在を認定する必要性が生じ、有用性が乏しい。

これに対し客観説は、脱法行為の成立要件とする脱法意思を要求していない。すなわち、客観的に有期雇用契約が反覆更新されること、それ自身が労働保護法規の回避とする。そして、それだけで脱法行為が成立し、有期雇用契約は期間の定めのないものとして扱われるとする見解である。¹¹⁾

(3) 客観的事由説

この説は、有期雇用契約の期間の定めは社会的に合理性をもつ場合にのみ認められるものとし、その反覆更新については、社会的合理性を必要とし、これを欠く場合には期間の定めのない契約とみる見解である。¹²⁾

(4) 相当事由説

相当事由説は視点が若干相違する。すなわち、有期雇用契約が締結されている場合に、反覆更新という事実に着目するのではなく各個の有期雇用契約（反覆更新されている場合には、とりわけ最後の有期労働契約）を考察するものである。

小西教授は、「有期労働契約は、労働契約の中に期間の定められることによって使用者の終了意思（労働契約を終了せしめんとする意思）がほぼ一方的に表明されているのであるから、期間の定めに関しては解雇につき要求される合理的理由に類似する『合理的な相当な事由』の存在を必要とするはずであり、かかる事由を欠く期間の定めは違法・無効であって有期労働契約は無期労働契約に転化する」、しかも、「労働者と使用者が有期労働契約を締結しそれが反覆更新されている場合には、労働関係が長年日にわたって継続するわけであるから、有期労働契約を締結することについて『合理的な相当な事由』の存在しないことが推定される」と述べられている。¹³

2、有期雇用の反覆更新をめぐる学説にはこのように様々なものがある。しかし、反覆更新説は別として、脱法行為説と客観的事由説には結論的に大きな開きはないといって良い。つまり、客観的事由説を主張する場合にも、有期雇用契約の反覆更新につき使用者に脱法意思が確認されれば、かかる契約は期間の定めのない労働契約に転化するのである。¹⁴

したがって、基本的な枠組みとしては、この両説は同じ論理構成の上にあると解釈しうる。すなわち、当該有期雇用契約が脱法行為であるときは、その行為が法に反する行為であることから無効となるということなのである。しかし、脱法行為説は、本多教授自身が、後にその考えを修正されているように、「脱法行為説も脱法の意図や事実の立証が困難であり、かつ現実の問題になるのは、労基法の解雇制限規定の脱法だけではなく、解雇権濫用説や正当事由説による一般的な解雇制限法理自体からの脱法であるので、強行法規の潜脱のみを問題にする脱法行為説では事態に十分対応できず、かつ労働者保護に欠ける結果になる」¹⁵。また、小西教授は、「客観説ないし客観的脱法の理論によって、脱法行為に関する主観説の欠点を補正する」と述べられた上で、客観説の大きな障害の存在を指摘されている。それは、「脱法行為とは強行法規の目的ををそれ自体では適法な行為により回避する場合をいうものであるが、使用

者が有期労働契約の反覆更新によって回避するのは労基法をはじめとする労働保護法規にかぎられるものでなく、使用者は判例法により形成されてきた解雇に関する各種の制限をも回避するからである。この場合には、主観的脱法のみを認めるにせよ客観的脱法で足りるとするにせよ、脱法行為の理論によっては労働者を十分に保護することができないのである」ということである。¹⁸⁾

脱法行為説は、期間二箇月、そして、職種も、いわゆる臨時工であるという有期雇用契約が繰り返さされていた時代に有用な理論であり、やはり、期間六箇月や期間一年という常用的な有期雇用契約者の保護には限界がある。

一方、相当事由説についてであるが、これにも些か問題が残る。法が許容している有期雇用契約にかかる「合理的な相当な事由」が必要とされるかということである。また、当事者の合意で成立する労働契約の終了が使用者のほば一方的なものとするのも問題がある。

馬渡教授はこの点につき、次のように述べている。「有期雇用契約は労基法一四条に反しない限り原則として自由に結ぶことができ、無効となるのは、脱法行為ないし公序良俗違反の場合だけである。また、期間満了による雇止めと解雇とは異なるのみならず、有期契約は合意の上に成立しているのであるから、『期間の定め』を使用者による一方的表明であるときめつけることは困難である」と。¹⁹⁾ 正当な見解であろう。

また、解雇について要求されるのと同様の「合理的な相当な事由」の具体例について述べたものがある。それによると、①業務それ自体の性格が季節性、臨時性をもつ場合、②業務それ自体は臨時性をもたなくても、就労する労働者の実態からみて、臨時的・暫定的なものとして取扱うことがやむをえない場合、③労働者側の事情で、期間を定める場合、としているが、^{18)・19)} 甚だ疑問である。

蓋し、雇用形態が多様化する中で、どうしてこのような場合に限定しなければならないのであろうか。そしてまた、

有期雇用契約は臨時性や季節性を本来的に備えていなければいけないものなのだろうか。確かに、契約自由の原則の下に、有期契約を野放しにするには危惧感がある。とくに、就職難の時期には、希望企業に何としても入社したい労働者は、契約社員や臨時社員という名のもとにある有期雇用契約を締結することを、失業（就職浪人）と両天秤にかけ選択する。しかも、労働条件が劣性であることを承知して、いわば、自分の価値を落としてそのような有期契約を締結することになる。

しかし、これらの理由をもってしても、有期雇用契約に理由を付す考えには賛成できない。現在における有期雇用契約の必要性は、かつて問題の主要対象となっていた臨時工の調整弁的機能のみばかりではなく、優秀な技術者を必要とする場合もありうる。

また、退職後の高齢者を嘱託などで雇用する場合はどうかであろうか。さらに、今日の労働者は、フリーターや派遣スタッフと呼ばれるものにも好んでその身をおく。彼（女）等は以前よりもずっと流動的である。好きなききな期間働くライフスタイルも今後増えるであろう。

このような状況で、無期契約を原則とすることと同様に、有期雇用契約の無期契約への転化を法定することは、わが国の雇用法制を硬直化させ、その反作用として解雇権濫用法理の柔軟化を招くことになり得る。また、経済社会の実態からも予想外の不都合を生ぜしめることになろう。²⁰⁾

有期雇用契約の臨時性・季節性を強調すること自体が時代遅れの議論なのである。

第二章 判例理論の展開と問題点

第一節 判例における三要素

有期雇用契約に関する法的問題は、従来、有期雇用契約が反覆更新された場合に、期間の定めのない雇用契約の存在が認められるかという点であり、認められない場合はいかにして労働者の保護を考えるかという点にあったように思われる。裁判所はこの点につき、事実認定を優先し、理論的に確固たるものを定立していない。

そのため、多くの研究者は自ら多種多様に判例を分類しようと試みてきた。外尾教授は、これらの判例を七類型に分類し、整理をされた²¹。また、安枝教授は五タイプに分類された²²。これらは、ともに意義ある分類であり、この問題に関して重要な功績になっていることは疑い無い。

しかしながら、今日の判例は、事実認定をもって、この問題を判断する場合が多い。その点で、小西教授が、無期労働契約が存在する場合と有期労働契約が存在する場合にわけ、事実認定の観点から考察されているのは注目値する²³。

また、かつては「反覆更新後の期間の定め」の法的性質の判断が有期雇用契約の雇止めの有効性を論ずる出発点ないしは前提とされていたが、最近ではこの点に関し判断を示さない判例も登場している。

したがって、現代においてこの問題を考えるには、次の三要素を着眼点とすることを推奨したい。その第一要素としては、契約期間に対する判断である。これは有期雇用契約が反覆更新した場合、期間の定めのない契約になるか否かという、従来もっとも大きなテーマとして扱われていたものである。ただし、転化説を裁判所が躊躇している現在では、実質的に期間の定めのない契約であるかどうかの判断のみがその対象といえる。

第二要素は、労働者の期待に関する判断である。裁判所が当該事件を判断する場合、最近とくに重視されているのがこの点であると考ええる。この判断が結局、雇止めの効力に関わってくる傾向が極めて強い。

第三要素は、雇止めに對する判断である。これは、結論といっても過言ではない。つまり、裁判所は、第一、第二の要素を判断した後に、最終的な判断をするわけである。そして、この判断は、解雇法理の類推適用であったり、信義則違反であったりするわけである。ここで注目する必要があるのは、判例は、第三要素の判断にあたり、第一、第二の要素を、第一、第二の順に判断していない場合があるということである。

従来ならば必ず第一要素が第一義的に判断されるべきであったのに今日では第二要素から第一要素に展開する判例すら存在する。

このような、三要素をもって、分類することは、とくに実務において有用だと思われる。つまり、裁判所の理論展開を体系化することにより、攻撃防御の方針をこの三要素に絞れば良いことになるのである。そして、それぞれの要素を判断するポイントを検討すればよいのである。判断ポイントは、契約締結の状況（募集広告の内容、使用者の言動）・更新に関する状況（期間満了に契約書を再交付しているか、形式的ではないか）・更新に関する就業規則などの規定、などに着目すべきだと考える。但し、有期雇用契約における業務内容が臨時性であるとか、季節的であるとかいう要素はあまり重視すべきではない。

蓋し、臨時性、季節性に固執して論じることが、現在の雇用形態の発展からして妥当性がないと考える。すなわち、臨時性あるいは補助的業務を主張したとしても、現在、このような業務に對する雇用需要は少ないと思われる。企業はできるだけ長く雇用しようと、やりがいのある業務を推奨している傾向があるし、労働者側も、補助的業務や臨時性のものに従事したがない傾向があるからである。

もっとも、実際の事件においては、三要素の判断の後に人員整理の観点からこのような業務の性格が論じられることがある。

さて、有期雇用契約の反覆更新をめぐる判例を考察するために、このような要素の重要性を強調したとしても、それは、学説とこれまでの判例理論の上に立つものに間違いはない。とくに、最高裁が示した二つの判例を再検討し、その枠組みを理解しない限り、次の段階には進めない。したがって、次節において、この最高裁判例の再検討を試みる。

第二節 対峙する最高裁判例

最高裁判所は、有期雇用契約の反覆更新について争われた二つの事件に対して判断を下した。一つは、昭和四九年の東京芝浦電機柳町事件（以下、東芝事件とする。）であり、もう一つは、昭和六一年の日立メデイコ事件（以下、日立事件とする。）²³である。この二つの事件には、十年以上の開きがあるものの、今日の訴訟上、労働者側の訴訟代理人は両判例を引用し、対抗手段としている場合が多い。

しかしながら、両判決の判旨を明確に理解した上で、主張されている場合が多いとは言いがたく、有期雇用の反覆更新というと、闇雲に引っ張り出されている傾向が強い。さらに、この判例があまりにも有名になったことにより、有期雇用契約の締結している労働者は、本判決を一種のお守りと考えているようにも思われる。断じてそんなことはない。本節では、この二つの判例を再検討することを主眼とし、両者の違いについて考察する。

両判決の事件内容については詳しく触れないが、両者には明確な差異がある。

この事件とともに、雇用期間が二箇月である有期雇用契約が、東芝事件では五回ないし二十三回更新されたものであり、日立事件では、五回更新されたものであるが、どちらも、雇用量の調整のために創設されていた臨時工（員）制

度のもとの雇用であった。

ここからが、大きく異なる点であり、最高裁が判断を下した重要なポイントとなる。それは、業務内容と更新、その他の状況である。

東芝事件は、①本工との差異はない、②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、継続雇用されるものと信じて契約、③期間満了の都度、直ちに新契約締結の手続きをとっていたわけでもない、④就業規則に一年以上の雇用を予定している、などの事実認定より、「会社としても景気変動等の原因による労働力の過剰状態を生じないかぎり契約が継続することを予定していたものであって、実質において、当事者双方とも、期間は一応二カ月と定められてはいるが、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労働契約を締結する意思があったものとするのが相当」であるとしている。本件労働契約に関しては、「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」とした。したがって、「本件各備止めの効力の判断にあたっては、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」と判示した。

一方、日立事件では、①業務が比較的簡単な作業、②期間一週間前に本人の意思を確認、③契約の更新は、いずれも期間満了の都度新たな契約を締結する旨を合意することによってなされた、などの事実を認定し、「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」とした。

また、本件雇止めに関しては、別の観点から、次のように判示した。「季節的労務や……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、……五回にわたり契約が更新されているものであるから、このような労働者を契約期間満了をもって雇止めにするに当たっては、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になると解される」と。

東芝柳町工場事件以後、この事件のキーワードは「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」であったようである。²⁶⁾

しかし、本判決の真のキーワードは他にある。すなわち、「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」なのである。そして、「当然更新されるべき」という点をさらに強調したい。当然に更新されるべきであるからこそ、実質的に期間の定めのない状態と判断されるのである。次に、忘れてはいけないのは、東芝事件は当事者の意思を尊重している意思主義であるということである。すなわち、労働契約の双方当事者の継続意思が前提条件（「いずれかから格別の意思表示がなければ」）となっているのである。

これに対し、日立事件は、事実認定からかかる継続意思の存在が認められなかった。したがって、最高裁は労働者の「ある程度の期待」をもって解雇権濫用法理の類推適用をなしたと推定されるのであるが、この解雇権濫用法理の類推適用に関しては様々な議論がある。

事実行為たる雇止めは解雇法理が類推適用されるかどうかが問題なのである。東芝事件は、期間が「あたかも定めのない契約」とし、「実質において解雇の意思表示」となしている点で、日立メデイコ事件より、理論的にやや肯定できる。すなわち、「あたかも定めのない契約」であるのだから、転化までとはいわないが、無期契約と解する余地がある。とするならば、雇止めはもはや解雇である。小西教授は「雇止めの意思表示が『実質において解雇の意思表示』であるならば、『解雇に関する法理』は類推ではなく『適用』されるべきもの」と指摘されているが²⁶⁾一理ある。

日立事件は、いわゆる無期契約性を否定しているにもかかわらず、解雇法理を類推している。本件は、信義則をもって、解雇法理を適用したものであろう。

石川調査官が、「労働者が契約期間満了後も雇用関係の継続を期待することにある程度の合理性が認められる場合には、そのような契約当事者間における信義則を媒介として、雇止めにつき解雇に関する法理を類推し、契約期間の満了による当然終了の効果に対する一定の制約を肯定しようとする」と述べられている点からも推認できる。²⁸⁾

これに対して、最高裁が擬制解雇の法理を承認したものと説くものもある。²⁸⁾

しかし、いずれの考えを採用したとしても有期雇用契約の雇止めを解雇をもって論じるには疑問が残る。また、有期雇用契約と認定した本件に、何故「解雇無効とされるような事実関係」の判断を必要とするのかという点にも最高裁の論理的矛盾がある。安枝教授は、「『解雇法理の類推適用』という用語を使用するとしても、あくまで類推という点に留意して、機械的な適用を回避すべきである」と警鐘をならしておられるが、正当である。²⁹⁾

さて、このように二つの最高裁判例には検討すべき問題点は多い。しかし、後の判例に与えた影響は多大であり、ここで、最高裁の枠組みを確認する。

最高裁の両判決から抽出される思考プロセスは、有期雇用契約が反覆更新された後の雇止めについて、まず、事実認定により、反覆更新後の法的性質を判断する。次に、無期契約性が何らかの形で認められるのであれば、解雇の法理を類推適用する。そうでなければ、労働者の「期待」に着目し、解雇の法理の類推適用もしくは信義則違反をもって、雇止めを判断する。そして、雇止めが認められない場合は、期間の定めのない契約となるのではなく、従前の契約内容が更新されるということである。

各段階における判断要素は、前述したとおり様々な要素を判断する。とくに、当事者の意思に関しては重要性が強

いと思われる。

以上が、最高裁判論の骨子だと思われるが、次節以下で、日立事件以降の主な事件の分類を試みることにする。

なお、この最高裁判例は、人員整理についても判示している。東芝事件においては、「経済事情の変動により剰員を生じる等上告会社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え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備止めをすることは、信義則上からも許されないとわなければならない」としている。しかしながら、上告会社が主張立証しなため判断がされなかった。

また、日立事件においては、「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、右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」と判示したが、この本工との待遇の差は、下級審判例で多く採用されている考え方であり、重要である。

第三節 雇止訴訟をめぐる判例動向

最高裁が、さきの日立メデコ事件を判示してから、十数年の歳月が流れた。その後の下級審判決は二つの最高裁判例を踏襲する形となった。基本的な枠組みは小西教授が指摘されているように、「日立メデコ事件の最高裁判決以後においては、『いづ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』の存在が認められれば東芝柳町工場事件の判例法理が適用され、然らざる場合には日立メデコ事件の判例法理が適用される」

ようになった。³⁰しかしながら、そのバリエーションは様々で、一言で述べることはできない。

1、そこで、まず、大きな枠組みでの分類を試みる。それは、先の三要素、すなわち、第一要素（期間の定めに関する判断）、第二要素（労働者の期待に関する判断）の事実認定の如何を重視せず、類型化することである。このような観点からすると、六類型に整理することができる。

なお、対象とした判例は、日立メディコ最高裁判決以降、すなわち、最近一〇年にわたる主な有期雇用の反覆更新後の雇止めに関する判例ならびに、仮処分事件の決定である。なお、非常勤講師に関する事件、公務員に関する事件は除外している。

また、以下において、雇止めに関して、有効・無効の表記をするが、前述のとおり事実行為たる雇止めはこのような判断をすることに疑問があるがここでは判例に沿って記述する。また、結論において、雇止めの判断が変化しているものがあるが、ここでは当該要素の判断から得られる裁判所の判断として示した。

第一類型は第一、二要素の判断をした後、第三要素として、解雇の法理の類推適用を判断するものである。現在、この類型のものが最も多い。この判断により、雇止め有効としたものに、アルバイト従業員事例である日本電子計算事件³¹、定期社員の事例である芙蓉ビジネスサービス事件³²である。また、無効としたものには、アルバイトガイドの事例である中部交通事件³³がある。また、第一類型は、二次的判断により、さらに、変化型にわかれる。二次的判断とは、解雇の法理の類推適用の可否を判断した後の判断のことである。第一類型の変化型は、労働者の雇用継続の期待に対し信義則を理由に解雇の適否を判断するものである。この形のもので、雇止め有効としたものは常駐嘱託員の事例の道路エンジンアリング事件³⁴、無効としたものは定勤社員の事例の三洋電機（雇止め）事件³⁵である。

第二類型は、第一、二要素を判断した後、第二要素の労働者の期待を認定し、信義則を媒介として、解雇法理の類

推適用を判断するものである。この類型には、雇止め有効なものとして、大阪郵便輸送事件がある。³⁶⁾

第三類型は、第一、第二要素を判断した後、第三要素で、解雇法理の類推適用ないしは信義則という二本建てによるものである。もっとも、解雇権濫用法理と信義則は権利濫用法理であり、実質的に異なるものでないことは言うまでもない。

この類型により、雇止め有効なものに、パートタイマーの事例である日本電子事件³⁷⁾、無効なものに、トラック運転手の事例である北海丸善運輸事件³⁸⁾、嘱託職員の場合である新潟労災病院事件³⁹⁾、臨時社員の事例として丸子警報器（雇止め）事件⁴⁰⁾がある。

第四類型は、第一要素のみ判断し、解雇の法理の類推適用を判断するものである。この類型で、雇止め有効とするものは、臨時工の事例として高田製鋼所事件⁴¹⁾、無効とするものは、タクシー運転手の事例の大阪神鉄交通事件⁴²⁾、シルバー社員の事例であるダイフク事件⁴³⁾がある。ダイフク事件に関しては、今後において重大な問題になると予測されることが、内在しているので、後述する。

第五類型は、第二要素、すなわち、労働者の期待によって、第一要素、すなわち、期間に関する判断をなし、その後、解雇の法理の類推適用で判断するものである。この類型で、雇止め有効なものは、臨時社員の事例であるソニー長崎事件⁴⁴⁾、無効なものに、コンピュータプログラマの事例である情報技術開発事件⁴⁵⁾がある。

第六類型は、第二、三の要素を判断しないものである。この類型のものには、民法六二九条一項を適用するものがある。

民法六二九条第一項は、「雇傭ノ期間満了ノ後勞務者カ引続キ其勞務ニ服スル場合ニ於テ使用者カ之ヲ知リテ異議ヲ述ヘサリシトキハ前雇傭ヲ為シタルモノト推定ス……」と規定し、いわゆる黙示の更新と呼ばれるものである。本

条を適用し、雇止め無効とした類型として、プロゴルファーの事例として紀伊高原事件^④がある。

2、次に、第一要素と第二要素の関連に注目して四種の型に分類する。すなわち、期間の定めに対する判断と、労働者の期待に関する判断である。

第一種は、第一要素を「実質的に期間の定めのない雇用契約」に認定し、さらに、第二要素の「労働者の期待」を認めたものである。この種の事件は、北海丸善運輸事件、情報技術開発事件、中部交通事件などである。

第二種は、第一要素を「実質的に期間の定めのない契約である。あるいは転化した。また、当初から期間の定めのない契約である。」ということ認めず、さらに、第二要素の期待をも否定するものである。この種の事件は、日本電子計算事件、道路エンジニアリング事件などである。

第三種は、第一要素で、期間を有期と認めた上、第二要素の労働者の期待に関し、保護に値するものと認定するものである。この種の事件は、日本電子事件、芙蓉ビジネスサービス事件である。

〈表一〉

類型	理論構成	事件名
第一類型	①②→③ 解雇法理類推	○日本電子計算事件 ○芙蓉ビジネスサービス事件 ×中部交通事件
(変化型)	①②→③ 信義則	○道路エンジニアリング事件 ×三洋電機(雇止め)事件
第二類型	①②→③ 解雇法理類推 信義則(媒体)	○大阪郵便輸送事件
第三類型	①②→③ 解雇法理類推 ないし信義則	○日本電子事件 ×北海丸善運輸事件 ×新潟労災病院事件 ×丸子警報器(雇止め)事件
第四類型	①→③ 解雇法理類推	○高田製鋼所事件 ×大阪神鉄交通事件 ×ダイフク事件
第五類型	②①→③ 解雇法理類推	○ソニー長崎事件 ×情報技術開発事件
第六類型	③ 民法	×紀伊高原事件

〈表二〉

	①	②	事件名 (○雇止め有効・×雇止め無効)
第一種	○	○	×北海丸善運輸事件 ×情報技術開発事件 ×中部交通事件 ○大阪神鉄交通事件
第二種	×	×	○日本電子計算事件 ○道路エンジニアリング事件 ○ニッセイテック事件
第三種	×	○	○日本電子事件 ○芙蓉ビジネスサービス事件
第四種	×	判断せず	○高田製鋼所事件 ×紀伊高原事件

凡例、①期間の定めに関する判断 ○無期性判断 ×有期性判断
②労働者の期待に関する判断 ○期待認定 ×期待否認

第四種は、第一要素を有期雇用とし、第二要素を判断せず、解雇法理を排斥しているものである。高田製鋼所事件がそれである。

3、以上、二種類の分類方法によって、最近の下級審判例の分類をしてきた。これを表にすると、表一の通りである。第一類型から第六類型までの裁判所の論理展開が一望できる。

表中①は、第一要素（期間の定めに関する判断）、②は第二要素（労働者の期待に関する判断）である。そして、③は第三要素（雇止めに対する判断）である。これによると、裁判所が、一部例外的な判例を除き、第一要素、第二要素の検討をし、雇止めの判断をしていることが明確である。その判断には、解雇権濫用法理の類推適用をどちらかと言えば、積極的に適用しようという姿勢が垣間見られる。そして、解雇権濫用法理の類推適用が無理、もしくは、相当でない場合は信義則をもって、労働者を保護しようとしている。

裁判所の理論は、第二の分類である第四種の分類を表にした表二により、さらに明らかになる。表中、第一要素欄の○印は、有期雇用契約の無期性を認めたもの、×印は、無期性を認めなかったものである。第二要素欄の○印は、労働者の期待を認めたもの、×印は、認めなかったものである。判例欄の○印は、雇止め有効、×印は、雇止め無効なものである。このように体系化すると、一部例外があるが、同一の傾向がある。

すなわち、第一、二要素が認められれば、雇止め有効。認められなければ、雇止め無効である場合が多い。また、第一要素で、有期性が認められれば、労働者の期待があったとしても否定されるケースもあることに注意が必要ではあるが、結局、裁判所は第一要素の判断に重点を置いているようである。もちろん、第一、二要素がこの表のような判断になっても必ずしもこのような結論になるわけではないのは言うまでもない。それは、裁判所は、企業の経済的事由や、その他の諸般の事情を検討して最終的な判断を下すからである。

しかし、これらの判断がいかなる基準によってなされていたのかは明確ではない。裁判所は更新の状況その他の事情から極めて曖昧に総合的判断をしているようである。

そこで、特に重要な第一要素、すなわち雇用期間が「実質的に期間の定めのない契約と異ならない」等（無期契約性）と判断する基準を判例から探ることにする。

まず、無期契約性を判断した判例の更新状況などの事実認定から考察する。北海丸善運輸事件は、「機械的、形式的に四回繰り返し返された結果、雇用開始以降更新拒絶まですでに五年も経過……基幹的、恒常的業務で……正規の従業員とまったく変わりなかった」と認定し、大阪神鉄交通事件では、「二年後ごとの更新手続きは、仮に行われていても、せいぜい『又、働いてもらうか』等口頭で告げられる程度の簡易なものであった」とした。

また、使用者の契約当初の労働者に対する言動について、大阪郵便輸送事件は、「雇用期間は形式的なものであり、仕事がなくなれば別だが、職務を真面目に執行している限り、雇用契約を更新する」旨を伝え契約締結したと認定している。

次に、無期契約性を否定し、有期雇用契約であると認定した事件ではどうか。日本電子計算事件では、「必ず期間満了前に新契約締結の手続き……、正社員とは……実質的に相違」していると判断し、道路エンジニアリ

ング事件では、「労働契約書及び就業規則に期間の定め及び終了が明記され、更新手続は予め書面によって当事者間で個別に確認されているものである」と認定した。

さらに、芙蓉ビジネスサービス事件では、「期間を明定した定期社員雇用契約書により雇用期間を締結する手続きが履践されて(いた)」と判断している。

このように、裁判所の態度は契約の締結状況や更新状況を重視して判断していることが窺える。すなわち、契約締結時に当事者の有期雇用の意思がはっきりし、且つ、契約更新手続きが、形式的ではなく現実に履行されている場合、無期契約性を認めず有期雇用契約として扱うようである。そしてまた、業務の性格についても、吟味をする傾向が、とくに臨時工類似の業務内容の場合にはあるようである。つまり、常用工と業務内容が同一ないし実質的に相違しない場合は無期性を肯定するようである。

ここでさらに強調したいことがある。それは、雇用期間と労働者の職種である。従来はこの問題に関し、いわゆる臨時工が扱われたことはすでに指摘したが、今日では、職種でいえば臨時工の事例は少ない。また、雇用期間についても、二箇月ではない。現代の職種・雇用期間は様々である。

職種は、トラック運転手、コンピュータプログラマ、定期社員、嘱託員など枚挙に暇がない。また、期間では、一年と六箇月が大勢を占めていると思われる。このように多種多様に利用されている有期雇用契約に合理的事由が必要だとした場合、社会の混乱は必至であろう。だが、有期雇用契約が必要な職種がこのように多くなってきたものの、劣悪な臨時工は依然として存在しているのも事実である。

しかし、臨時工の問題に関しては、ほぼ統一的に東芝事件最高裁判例が踏襲され、労働者保護が図られているようである。高田製鋼所事件において、「いずれかから格別の意思表示がないかぎり当然更新されるべき雇用契約」とい

う東芝事件の文言を検討しているのがその証である。

ところで、最近ますますその存在が注目される雇用形態がある。いわゆる嘱託である。嘱託職員は通例、定年退職後の高齢者が対象になる場合が多い。次に、この嘱託社員が問題となった事件を考察することによって、この嘱託社員、とくに高齢者雇用と有期雇用の反覆更新性の問題とその余の問題点について指摘する。

第四節 ダイフク事件の問題点

名古屋地方裁判所は平成七年三月二四日、今後の有期雇用契約が反覆更新した後の雇用関係に影響をあたえる判決を下した。ダイフク事件（労判六七八号四七頁）がそれである。

事実の概要は次のとおりである。「本件は、昭和六三年一月、被告との間で期間を六ヶ月としてパートタイマー（フレンド社員）の労働契約を締結して被告の従業員となった原告が、数回にわたって右契約を更新した後、被告から平成四年一月末日をもって雇用に打ち切られたため、右雇用の打ち切りが解雇又は解雇の法理が準用されるべき場合に当たり、権利の濫用であるから無効である等と主張して、労働契約上の地位の確認及び賃金の支払いを求めた事件である。

原告は昭和四年九月二三日生まれ、郵政省を退職した後、昭和六三年一月二一日から、被告の従業員（六ヶ月の期間の定めのある『フレンド社員雇用契約』）であった者である。契約当時の年齢は五九歳であった。

被告は、平成四年九月一〇日又は一一日ころ、原告に対し、同月末日で雇用契約の更新をしない旨通知し、その後、同月二二日、二八日に原告と被告の担当者が話し合いを継続した。そして、同月三〇日、雇用期間を同年二月末日までの三ヶ月とする雇用契約書に調印した（ものである）。

本件で争点となったのは、一、本件労働契約及び本件雇止めの法的性質、二、解雇の法理が適用又は準用されるべきものとされた場合、本件雇止めは解雇権又は更新拒絶権の濫用により無効となるか、三、平成四年九月三〇日に、本件労働契約を同年二月末日をもって終了させる旨の合意が成立したか、四、予告解雇は有効か、であった。以下、問題点が内包されている争点一、三のみ取り上げることとする。

裁判所は争点一について、①採用の経緯、②作業内容（フルタイムの従業員と殆ど差のないものであった）、③更新の状況（更新の際、雇用の期間についての特段の交渉がなされることはなく、ほぼ定型的な処理がなされてきた。）④就業規則の定め（一年以上の長期間継続して雇用することを前提とする規定も置かれている。）の各点を判断し、イ、欠員補充を目的としていない。ロ、特定の職種・作業に限定されていたわけではなく、作業内容も変更されたこと。ハ、現場作業全体を対象として配置される労働者であった。ニ、採用後七回更新され、約四年継続雇用されている。などを理由に「期間の定めにもかかわらず、特段の事情がない限り、労働契約が反覆更新されて原告の雇用が継続されることが、本件労働契約の内容になっていたというべきである。したがって、……実質的には期間の定めのない雇用契約と異ならない状態で存続していたものというべきである。」とし、解雇に関する法理が準用されるとした。争点三（合意解約の成否）に関しては、最終の三ヶ月の契約に対し、「右期間の満了をもって本件労働契約が更新されないと認識を持ちながら、右期間の更新に応じたとみる余地がない」と判断しながら、「一般に期間の定めのある労働契約を更新するにあたり、期間を更新したことのみで、契約当事者たる使用者と労働者との間に、右期間をもって労働者が任意に退職する旨の合意が成立したとみることができないのは明かである。」と一般論を述べている。そして、『追記、本契約をもって最終雇用契約とする……』との書き込みがなされて（いたが）、……原告が右のごとき追記内容を承認したうえで、九月三〇日の調印に応じたとは到底認め難い。……被告の担当者も、原告

が一二月末をもって退職する意思を有したうえで右調印に至ったものでないことを十分認識していたというべきである。」とし、合意解約の成立を否定した。

この事件が今後に与える問題点は、二つに集約することができる。第一に、定年退職後の高齢者が対象となっている有期契約が、本件のように無期契約性を認められる場合、使用者は、労働者が健康であり、能力が低下しない限り雇止めをしなければならぬのかという点である。

第二に、有期雇用契約が反覆更新された場合、協議期間としての、最後の契約期間、本件では最後の三ヶ月契約が先の従来の反覆更新と差異が認められなかった点、また、「最終契約とする」旨の明記が確実にあったとしても、労働者の意思の不存在を理由に、その明記規定を排斥した点である。これらの点につき、章を改めて、今日における問題として総合的に考察する。なお、本件ダイフク事件は、控訴審において和解が成立していることを付記する。

第三章 有期雇用契約の雇止めと今日的課題

第一節 有期雇用契約と高齢者雇用

わが国では、退職後の高齢者に対して嘱託という名称を付した有期雇用契約が頻繁に行われている。これらの労働契約を反覆更新した場合の法的性質はいかなるものになるのであろう。先のダイフク事件は、無期契約性を認定した。そうであれば、嘱託労働者の雇止めは、余程の合理的な理由がない限り、労働者が死亡するまで有り得ないのではないだろうか。

嘱託労働者が正社員より若い場合は、正社員の就業規則などに規定がある定年制が類推適用される余地があるが、

反覆更新後の労働者の地位が問題になる。

「反覆更新後の労働者の地位に関しては、無期契約性が認められた場合であっても、依然、有期雇用契約のままであると解するのが相当であろう。日立事件において最高裁も、「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」としていることから明らかである。よって、反覆更新後の労働者に正社員の定年制の規定をそのまま適用することはできないというべきであり、類推適用で乗り越える必要がある。もっとも、定年制が労働協約で定められ、それに一般的拘束力を有するに至った場合は、これら有期雇用契約者にも適用があるの言うまでもない。

さて、問題は定年年齢を越えた高齢者の場合である。高齢者に対して有期雇用契約を締結する必要性と雇止めをす否は、ニッセイテック事件によって認められている。この事件で、大阪地裁は、「高齢者を対象とするためにはその年齢上、健康上の観点から更新の可否を一年毎に検討する必要があった」と判示しているが、正当である。⁴⁷⁾

その一方で、中部共石油送事件で、名古屋地裁は、使用者が労働者を雇止めする理由として、「六〇才を越え適格性が遞減していること」としたのに対し、「事務能力が不十分」、「失敗を反省しない」、「経歴詐称疑惑」などの他の理由とともに、解雇事由に該当するほど重大なものと未だいえないと判断している。⁴⁸⁾ もっとも、本件は中途解約の民法六二八条の問題として判断したものである。

このように考えると、高齢者の反覆更新後の雇止めには、高齢者という理由だけでは必ずしも、その合理性が認められない。したがって、有期雇用契約の雇止めに関する一般論をもって論ずる必要がある。

しかしながら、反覆更新後の法的性質が有期雇用契約で依然あり続けるとする立場においては、次期間満了においても雇止めについて、有期雇用として合理性について、判断する余地があり、正当といえるが、無期契約性を認め

たものは、これらの判断がいつそう厳しくなる。

高齢者の有期雇用の反覆更新につき、無期契約性を認めるか否か。この問題に関しては、否定的な立場を強調したい。

蓋し、無期契約性、すなわち、期間の定めのない契約というのは、あくまでも、終身雇用制を前提とした典型契約である。したがって、終身雇用制を前提としない高齢者雇用に適用すべきものではないと考えるのである。

確かに、ダイフク事件において、使用者は「定年制の適用はない」旨労働者に伝えているが、これは、使用者主張のとおり、「(正社員の定年である)六〇歳を過ぎても雇用を継続することがあるということを意味するに過ぎず、六〇歳を過ぎたパートタイマーを雇用しなければならない義務を被告が負うことを意味するものではない。」としているが、正当であろう。

また、就業規則等に一年以上の雇用継続を予定した記述をもって、無期契約性認定の素材にしている場合があるが、これは論外である。有期雇用契約が当初一年であったとしても、事業内容の進展により、漸次更新され、年次有給休暇などの法定期間を経過する場合が多々あることに對する措置であり、これをもって、使用者の長期雇用意思とみるのは甚だお粗末な論と言わざるをえない。

したがって、今日では、高齢者の雇止めに関しても特別な理論は存在せず、一般論をもって論ずるか、後述する特別条項で処理するしか、やむをえないと言えよう。

では、有期雇用契約の雇止めが有効に行われる場合について考えてみることにする。判例理論は、有期雇用契約の雇止めについて、更新状況について、とくに当事者の意思の介在を重視しているようである。よって、有期雇用契約を雇止めするためには、更新毎に契約書を取交すことが最低条件となる。しかも、この行為が事務的ではなく、何ら

かの交渉をし、当事者の意思を介在させなければならぬ。このように手続きの履践をした場合の有期雇用契約は無期契約性を認められることはないのである。

このように主張すると、使用者が厳格に契約更新をした場合には労働者保護に欠けるとの批判を免れないであろう。しかし、たとえ、厳格に有期雇用契約の更新手続きがなされたとしても、使用者の脱法行為が認められれば、その行為は無効であり、また、労働者の違法闘争が認められないのと同様、これらが、無効となると解するのが相当であろう。

翻ってみると、手続きが厳格に履践されれば、漸次有期雇用契約の性質が遞減するはずもなく、労働者の期待権は打ち消し合い保護に値するものではないと考える。労働者は十分に雇用が不安定であることを認識しているからである。また、実際問題として、訴訟を起こした有期雇用契約者の仮処分申請事件では、主婦のパートや年金生活者など当該労働のみで生活しているものは少なく、保全の必要を認めていないものも多い。

労働基準法が改正され、平成一年四月一日から「満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約」は最長三年の有期雇用契約が可能となる。今後、期間三年の雇用契約が反復更新された場合、その無期性が裁判所で認められる傾向が続くとするならば、企業はもはや高齢者を雇用しなくなるのではなからうか。この点から考えても、労働者と使用者が対等な立場で、契約締結時に十分、契約内容の確認をする必要がある。そして、使用者は雇用契約締結時に、「健康な限り何年でも働いてもらうつもりだ。」などという事を、軽率にいうべきではなく、期間満了後の更新については、「会社側の都合により、契約を更新することがある。」程度の内容を契約書、もしくは就業規則に明示するのが望ましいと考える。いずれにしても、働きたい高齢者はますます増加するだろうし、企業側にとっても、高齢者の雇用の必要性があることは間違いない。まずは、両者の意思をはっきりさせることが肝要であろう。特に、慣例をもつ

て、高齢者を雇用する日本の慣行は排除すべきである。

第二節 更新拒絶条項とその効力

東芝事件は「いづ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があったものとするのが相当（である）」旨判示したが、反覆更新の際、「本契約をもって最終雇用契約とする」条項があった場合、もしくは、「更新は二回までとする」更新制限条項など、特別条項が存在した場合はどうかであろうか。前者に関して、ダイフク事件は、「被告の担当者において、今回更新をもって最終契約とするとの意思を原告に伝え、右意思を示す契約書に原告が署名押印したとしても、なんら退職の合意の成立を意味するものではないといわなければならない」としているが、甚だ疑問である。

本件では合意解約を主張しているので、合意解約の成立についてみる。合意解約の成立には、労働契約の当事者である使用者又は労働者からの解約の申し込みの意思表示とこれに対する他方当事者の承諾の意思表示による、労働契約の終了に関する労使の意思の合致が必要である。⁴⁹この観点からみるに、このような条項があった場合は明らかに合意解約と見るのが相当ではないだろうか。

労働者は意思の不存在を主張するであろうが、仮にも、形式的に反覆更新が繰り返された場合とは違い、厳格に、内容の交渉がされ、当事者が記名押印をした契約書をもって、意思の不存在が認められるはずがない。この点、ダイフク事件は契約に関する法の精神に悖り、ひいては法的安定性を侵害するものと言わざるをえない。

さて、次に更新制限条項であるが、これには些か問題がある。すなわち、これを利用して、若年定年制的効果をもたらそうとするものである。この件につき、期限二年という条件で雇用された女子常勤アルバイトの事例である朝日放

送事件⁵⁰⁾は、二年の雇用期間経過を解約の条件とする定年解雇類似の性質を具有するものとみるべきである。「雇止めは実質上若年定年を理由とする解雇と同等の機能を営むものであるから、解雇の法理を類推してその雇い止めによる解約が著しく苛酷にわたる等相当でないときは権利濫用の法理により無効となると考えられる」と判示した。

この見解はもつともである。最近、新卒女子学卒者を対象として、このような形態をとるものが多い。契約社員とよばれるものがそれである。これは、一年ないしは六ヶ月の契約期間を定め、更新を重ね五年経過したら、雇い止めを行うというものである。これも、同様の問題である若年定年制の復活と捉え無効を主張すべきである。しかしながら、希望する企業に就職したいがため、この雇用形態で就職している学生は依然として多い。

第三節 事業閉鎖と有期雇用契約

事業閉鎖と有期雇用契約者との問題について若干触れておく。企業は経済変動、そのほかの業務上の必要性により、事業閉鎖をしなければならない場合がある。この場合、有期雇用契約者の立場がどうなるかという点である。東芝事件は、「経済事情の変動により剰員を生じる等上告会社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え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備止めをすることは、信義則上からも許されないといわなければならない」と判示しているし、そのほかの判例も、人員整理に関して終身雇用制の下の期間の定めのない契約を締結している正社員とは差異があることを認めている。

問題なのは、配置転換などをどの範囲で行うべきかということである。有期雇用契約者は「採用手続きが簡単」であるなどと事実認定される場合が多いが、実は、人事権の相違によるものではないかと思われる。すなわち、有期雇用契約者は、それぞれの工場や店舗、営業所で担当部長クラスの裁決で採用されるのに対し、正社員は本社人事部が

何らかの形で介入し、役員決裁で採用するのが通例であろう。このような観点から観た場合、事業閉鎖や子会社の整理における人員整理の配置転換などそのほかの講じるべき措置は、その当該事業所内でおこなうべきものとするのが相当であろう。

日立事件において、最高裁が、「独立採算制がとられている……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る、その余剰人員を他の事業部門への配置転換する余地もなく、臨時員全員の雇い止めが必要とされる場合には、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つたとしても、それをもって、不当、不合理であるということとはできず、右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」と判示しているが、この考えを前提としているように思われる。

有期雇用契約の雇止めについて、本来、人員整理の問題は関与する余地はないと考えるが、訴訟において労働者側は不当解雇を主張する場合が多い。甚だ失当である。

この場合、使用者側は何も主張しなくても、当然差し障りはないが、その雇止めが、企業の経済的事情で止むを得ない場合は、一応、整理解雇のいわゆる四要件を念頭におき、単なる雇止めを解雇と混同している労働者に対して理解しやすい主張をするほうが妥当であると考える。

もちろん、これは有期雇用契約の有期性が認められる有期雇用契約の雇止めであって、更新状況が不明瞭である場合は配慮が必要である。

すなわち、東芝事件を始め、有期雇用契約の有期性が厳格に認められない場合は、他に契約を終了させる理由の存在が要求されるのである。平安閣事件^⑤で最高裁は自ら判断はしないものの、大阪高裁の「格別の意思表示がない限り

当然更新されるべきものとの前提」があったと認められる有期雇用契約の場合は、「雇用契約を終了させてもやむを得ないと認められる特段の事情の存することを要する」とした認定判断を是認した。そして、会社側が何ら特段の事情を立証していないため、「雇用が存続しているとした。東芝事件と同様である。

有期雇用契約の雇止めがされる場合は、労働者の事情で雇止めされるというより、企業の経済変動に基づきなされる場合が多い。最近では、規制緩和による法改正のため、特定の事業の縮小が迫られた事件や、不況、その他の事情により、企業内の特定事業、例えば、設計や警備を外部委託し、その結果、その事業を廃止するために余剰人員が生じる場合など新しい事例が増えてきている。いずれにしても、正社員より先に有期雇用者を雇止めしてもやむ得ないとする判例はおおい。使用者は、このような場合、とくに有期雇用者のみを雇止めする場合には、誠実に企業の事情を労働者に説明、また、訴訟においては主張立証する義務はある。この場合においても、整理解雇のいわゆる四要件を前提とすべきであろう。問題は、いかに労働者が納得できるかである。

第四節 反覆更新前の有期雇用契約の性質

最後に龍神タクシー事件³⁸⁾を取り上げる。この事件は期間一年の臨時雇いのタクシー運転手の有期雇用契約雇止めについて争われた事件であるが、いまだ一度も更新されていない。この事件で大阪高裁は、「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は認めることはできないが、……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、……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というべきであり、……特段の事情が存しない限り、……信義則に照らして許されないものと解するのが相当である」とした。

この判例は興味深い。有期雇用契約が反覆更新していないのに、無期契約性を認め、解雇の法理の類推適用という文言を使わず判断したのである。本件は、更新拒絶の前後がないとか、臨時雇いから本雇い運転手にし最初から本雇いで採用していないことなどを理由としているが疑問が残る。

蓋し、有期雇用に関して、最初の契約時における当事者の意思は、あくまでも明確な有期契約である。本件のような判断は、法的安定性を崩壊させるものになる。本件の場合、試用期間に関する理論をもって判断するのが、より実態に即して正当であると考える。

神戸弘陵学園事件で最高裁は「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理が当事者間に成立しているなど特段の事情が認められる場合を除き、右期間は存続期間ではなく、試用期間であると解するのが相当である」としている。⁸⁴

有期雇用契約を一回も更新しないもので、雇止めを認めないということは、本来の有期雇用契約の性格である期間満了による雇止めを困難にする重大な問題である。労基法が改正され、最長三年の契約が可能になった場合、最初の雇止めが無効になれば、高齢者をさらに、最長三年の同様の雇用契約を締結しなくてはならなくなる。これは、使用者の負担を増加させ、あまりにも酷である。

むすびに代えて

有期雇用契約の終了に関して、当該契約が反覆更新した場合の問題点について考察を試みた。現在、有期雇用契約が反覆更新した後の法的性質は、大阪地裁が判示するように「格別の意思の合致のないかぎり、期間付の雇用契

約がいくら反覆更新しても、それが無期契約に転化することはできない」とと解すべきである。したがって、裁判所は当該契約が反覆更新した場合、労働者保護の立場から、実質的判断によって解雇の法理を適用しないし、類推適用をする。しかしながら、有期雇用契約に解雇の法理を適用することは是認できない。有期雇用契約はあくまでも当事者が期間を定めた契約の一種であることを再認識する必要があるように思われる。すなわち、当事者の契約を締結した時点の意思を尊重すべきである。

反覆更新された職場に労働者が働きたい希望や意思を持つのは当然である。しかし、それはニッセイテック事件⁵⁶が認定しているように「主観的な期待」ではないのである。このような期待は保護するに値しない。たとえ、業務内容が恒常的であれ同じである。

使用者は有期雇用契約を締結する必要性があるからこそ、当該契約を締結しているのである。近時、有期雇用について、合理的な事由が必要であるという学説が聞かれるようになってきたが、わが国では否定すべきである。北陽電機事件⁵⁷は、「一年以下の有期雇用契約を締結するには、常に『相当な理由』又は『社会的合理性』を必要とする」と解することは困難である」と判示しているが正当である。

したがって、今後は、有期雇用契約は社会情勢によって広く活用されるべきである。もちろん、使用者が脱法意図を有し、法の回避を目的とするものは、当然無効であるし、そのほかの点も民法九〇条をもって排斥すべきである。

また、期間の定めのない労働者と有期雇用契約者の業務内容が全く同一作業である場合に限っては、有期雇用契約による使用者の利益が大きいため、当該契約の無期性を認容する余地があると考えられるが、あくまでも、契約更新の実質的判断により無期性を論ずるものであり、有期雇用契約の雇用期間は疑いなく有期なのである。東芝事件は、まさに実質的判断をした例である。

平成一〇年一二月に労働基準法が改正され、それに伴い、労働基準法施行規則が労働省令第四一五号（平成十年十二月二十八日）により改正された。この改正により、使用者が労働者に明示すべき労働条件の範囲が拡大される。労働者への労働条件は従来、賃金についてのみ、文書の交付が義務づけられていたが、平成十一年四月一日からは、労働契約の期間に関する事項を始め、施行規則第五条一号乃至四号までの事項すべて書面交付することになった。

有期雇用契約を締結する場合には、この改正により、明確に契約期間を当事者の間に認識させることが可能になったと言える。文書で明らかに記載してある期間に付き、「一応の期間である」とか、雇用の継続が「長期間」である旨を労働者が主張し得る筈はない。たとえ使用者が契約締結時に発言したとしても、あくまでも、雇用期間は明確なのである。

従って、今後は、契約締結時、更新時の様態がますます重要になると考える。最高裁は、進学ゼミナール予備校事件⁵⁸において、「臨時従業員（臨時工）の期間満了による雇止め効力の判断にあたっては、当該臨時従業員の従事する仕事の種類、内容、勤務の形態、採用に際しての雇傭契約の期間等についての雇主側の説明、契約更新時の新契約締結の形式的手続きの有無、契約更新の回数、同様の地位にある他の労働者の継続雇傭の有無に鑑み期間の定めのない雇傭契約と実質的に異なる状態が存在しており、あるいは、そのように認めうるほどの事情はないとしても、少なくとも労働者が期間満了後の雇傭の継続を期待することに合理性が認められる場合には、解雇に関する法理を類推適用すべきであると解するのが相当である。」と大阪高裁が判示したことは正当であると判示した。有期雇用契約が有期性を失わないで、歴然と有期であるためには、たとえ、反覆更新が繰り返されたとしても、契約期間満了時の更新は、厳格に履践すべきである。この点、現場の人事部長、総務課長は肝に命じるべきである。

というのは、日本の労使慣行の下では、有期雇用契約の契約更新が、システムとして整っていたとしても、実際の

運用は契約書の署名押印を代筆したり、更新面談を省略しないしは日常業務の中に埋没させている場合がある。労働者にとっても、契約更新の意義を理解することなく、ただ漫然と契約書の手交が繰り返されたりして更新が当たり前のような風潮が定着しつつあるのが現状ではなからうか。これでは、ひとたび紛争となれば、使用者側は、当該契約の有期雇用性を主張するのは難しいのではなからうか。労働契約の期間などが文書交付事項となった今こそ、契約の本質を労使双方理解するべきである。

有期雇用契約の終了が純然たる雇止めであるための要件としては、第一に契約期間を契約書に明示したか（法定明示義務）である。第二に、更新手続きの厳格な履践である。具体的には、更新毎に新たに契約期間を明示した契約書を作成、更新時の更新面接の履践、さらに、労働者に新しい契約期間を認識させ、記名押印させることである。とくに、これらは期間満了前に予め行わなければならない。一方、労働者側が提出期限を遅滞した場合は、継続意思なしとすることも可能である。第三に、終身雇用制の下に雇用されている常用工（正社員）との明確な職務内容の差異の存在である。仕事内容、その他の待遇が同じであってはならない。第四に、有期雇用者の就業規則等に、労働契約終了要件を明示すること。もっとも、期間満了による終了要件は確認の意味にすぎない。また、定年についての規定、年次有給休暇に関する規定も明記しても、差し障りない。また、就業規則の周知徹底義務は言うに及ばない。これらの要件が具備されれば、もはや無期性が主張されたとしても問題外である。また、実際の訴訟において裁判所が「いづれかから格別の意思表示がない限り当然更新されるべき雇用契約である。」とか「実質的に期間の定めのない雇用契約」と判断することはないであろう。そうであれば、有期雇用契約はその本旨に従い期間満了をもって終了すると解するのが相当であろう。そこにはもはや「特段の理由」が必要とされる余地は存しない。

今後、高齢社会が進み、また、経済の低迷期が続き、様々な問題が惹起されるが、曖昧な日本の風土が生んだ弊害

に他ならない。日本の曖昧社会が変化しないにもかかわらず、人々の権利意識だけが高揚している。このような状況であるから、裁判所も遺憾ながらあいまいな事実認定に依拠せざるを得ない。労基法改正によって、使用者、労働者の意思がいっそう明らかになることを期待したい。労使紛争においては、当事者の意思に立脚した労働法の解釈を目指すべきであり、そのことが、労使双方が共に納得できる労働法理論の礎ではないだろうか。

(注)

- (1) 東京芝浦電気事件、最一小判昭四九・七・二十二民集二八卷五号、九二七頁。
- (2) 労働省労働基準局編著『解釈通覧 労働基準法』、八十三頁。
- (3) 安枝英紳「短期労働契約の更新と雇止め法理」、季労一五七号、九五頁。
- (4) 小西國友「有期契約の反復更新と労働者の保護」三四一頁『解雇と労働契約の終了』一九九五年、有斐閣。
- (5) 馬渡淳一郎「短期労働契約の更新拒絶と派遣労働者の解雇」季労一六五号、五〇頁。
- (6) 橋詰洋三『最新労働法』第五版、一九九八年、総合労働研究所。
- (7) 橋詰前掲書、二二八頁。
- (8) 労働省労働基準局前掲書、一三三頁。
- (9) 山本吉人「短期契約の更新」季労一四八号、九八頁以下。
- (10) 本田淳亮「臨時工の解雇について」法学雑誌四卷三、四号、二九四頁以下。
- (11) 峯村光郎「臨時工の法的地位」日本労働協会雑誌一九号、六頁。
- (12) 後藤清「労働契約の成立」『労働法大系』五、一頁以下。
- (13) 小西前掲書、三六〇頁。
- (14) 小西「連鎖労働契約の基礎理論」、前掲書、二九二頁。

- (15) 本田淳亮『労働契約・就業規則論』一九八一年、一粒社。
- (16) 小西前掲論文(14)、三三三頁。
- (17) 馬渡前掲論文、四八頁。
- (18) 本田淳亮・脇田滋・宮地光子・田窪五朗・長岡麻寿恵「女子有期雇用契約制度と女子差別」労旬一二三五号、二〇頁。
- (19) 島田陽一「有期労働契約の終り」法セミ四八九号、九六頁。
- (20) 馬渡「労働契約の期間制限の見直しをめぐる諸問題」法律のひろば八号、二四頁。
- (21) 外尾健一「短期労働契約の反復と更新拒絶の法理」季労一一〇号、二〇頁。
- (22) 安枝前掲論文。
- (23) 小西前掲論文(14)、二七二頁。
- (24) 日立メデイク事件、最一小判昭六一・一二・四労働判例四八六号、六頁。
- (25) 小西「有期労働契約の雇止めと整理解雇法理の類推」労働判例七二二号、九頁。
- (26) 小西前掲論文(25)、九頁。
- (27) 石川善則「臨時員に対する雇止めにつき解雇に関する法理を類推すべき場合においてその雇止めが有効とされた事例」ジュリスト八八二号、七八頁。
- (28) 小西前掲論文(4)、三八九頁。
- (29) 安枝前掲論文、九九頁。
- (30) 小西前掲論文(25)、一一頁。
- (31) 日本電子計算事件、東京地決昭六三・一一・三〇労判五三二号、四八頁。
- (32) 芙蓉ビジネスサービス事件、長野地松本支決平八、三、二十九労働判例七一十九号、七七頁。
- (33) 中部交通事件、名古屋地決平八・二・一労働経済判例速報一六一八号、一六頁。
- (34) 道路エンジニアリング事件、東京地判平八・二・二労働経済判例速報一五九〇号、一六頁。
- (35) 三洋電機事件、大阪地判三、一〇、三二労判五九五号、九頁。
- (36) 大阪郵便輸送事件、大阪地決平四、三、三一労判六一一号、三三頁。

- (37) 日本電子事件、東京地八王子支決平五・一〇・二五勞判六四〇号、五五頁。
- (38) 北海丸善運輸事件、大阪地決平二・八・二三勞判五七〇号、五六頁。
- (39) 新潟労災病院事件、新潟地高田支決平六・八・九勞判六五九号、五一頁。
- (40) 丸子警報器(雇止め)事件、長野地上田支決平八・六・六勞判六九七号、三七頁。
- (41) 高田製鋼所事件、大阪地決平五・八・一〇勞判六四六号、六九頁。
- (42) 大阪神鉄交通事件、大阪地決平八・二・七勞判六九九号、九七頁。
- (43) ダイフク事件、名古屋地判平七・三・二四勞判六七八号、四七頁。
- (44) ソニー長崎事件、長崎地大村支平五・八・二〇勞判六三八号、四四頁。
- (45) 情報技術開発事件、大阪地決平八・一・二九勞判六八九号、二二頁。
- (46) 紀伊高原事件、大阪地判平九・六・二〇勞判七四〇号、五四頁。
- (47) ニッセイテック事件、大阪地決昭五九・二・二勞判四二六号、三一頁。
- (48) 中部共石油送事件、名古屋地決平五・五・二〇判例タイムズ八二六号、二二八頁。
- (49) 清正寛「労働契約の合意解約と退職推奨」季勞一六五号、六頁以下。
- (50) 朝日放送事件、大阪地判昭五〇・三・二七判例時報七八二号、九三頁。
- (51) 平安閣事件、最二小判昭六二・一〇・一六勞判五〇六号、一三頁。最近では、岩倉自動車教習所事件、京都地判平九・七・一六勞経連一六四八号、三頁がある。
- (52) 兵庫県プロパンガス保安協会事件、神戸地決平一〇・四・二八、判例集等未収録。
- (53) 龍神タクシー事件、大阪高判平三・一・一六勞判五八一号、三六頁。
- (54) 神戸弘陵事件、最三小判平二・六・五勞判五六四号、七頁。
- (55) 高田製鋼所事件、前掲(41)。
- (56) ニッセイテック事件、前掲(47)。
- (57) 北陽電機事件、大阪地決昭六二・九・一一勞判五〇四号、二五頁。
- (58) 進学ゼミナール予備校事件、最三小三・六・六勞判五九〇号、六頁。