

# 有期労働契約

(期間の定めのある労働契約)

監修 労務安全情報センター

本稿「有期労働契約(期間の定めのある労働契約)」は、Labour Standards 研究会(労務安全情報センターの運営母体)の一メンバーにより講習会テキストとして執筆されたものです。

この度、労務安全情報センター監修として当ホームページにおいて参照の便に供するものですが、著作上の諸権利は前記研究会メンバー個人に帰属するものです。

著作者の意向により、改変等ができない状態での提供ならという条件で当ホームページへの掲載について承諾を戴いています。

従って、本稿は、頁構成を保つため PDF(コピー制限付)での掲載となっていますので、ご了承ください。

なお、本稿は、他に転載することはできません。

引用はかまいませんが、当分の間、<労務安全情報センター「有期労働契約(期間の定めのある労働契約)」>として取り扱い願います。

本稿は仮に「2004年1月版」とします。

# 有期労働契約

(期間の定めのある労働契約)

## 有期労働契約

有期労働契約とは、パートタイマー、アルバイト、契約社員、期間社員、嘱託、臨時工等当該労働契約に係る労働者の事業場における呼称を問わず、期間を定めて締結されている労働契約をいう。

## 有期労働契約をめぐる法制

有期労働契約の期間の上限は原則 3 年とされている。なお、高度の専門的知識等を有する者として厚生労働大臣が定める基準に該当するもの(別記 1 参照)及び満 60 歳以上の者については 5 年までの有期労働契約の締結が許される。(労働基準法第 14 条)( 1)( 2)( 3)

期間の定めがある有期労働契約であっても、やむを得ない事由があるときは「直ちに」労使のいずれからでも契約の解除ができるものであるが、その事由が当事者の一方の過失に因って生じたものであるときは、相手方に対する損害賠償の責任が生じる。(民法 628 条)( 4)( 5)( 6)

一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約については、〔不当に長期にわたるなど人身拘束に当たると社会通念上判断されるような場合を除き、〕前記 3 年乃至 5 年とする期間の上限規制の適用を受けない。(法第 14 条)ただし、5 年を超える労働契約である場合は、5 年経過後は 3 カ月の予告によって何時でも契約を解除することができる。(民法 626 条)

有期労働契約は、契約期間の終了によって当然に終了する。しかしながら、有期労働契約が反復更新によって期間の定めのない労働契約と実質的に異ならない状態となっている場合や、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おける有期労働契約の打ち切り(雇い止め)については、解雇権濫用の法理を類推適用した上で、雇い止めの可否の判断を行っている。(後記「有期労働契約の打ち切り」の項参照。)

平成 15 年改正で、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が労働基準法第 14 条第 2 項に根拠条文をおく告示として制定された。(別記 2 参照)この基準に関しては、監督機関に必要な助言・指導権限をあわせ付与している。

労働基準法第 14 条には罰則(30 万円以下の罰金)が課されているが、これは使用者に対してのみに適用がある。〔昭 23.12.15 基発 502 号〕

- ( 1 ) 労働基準法は第 14 条において、長く有期労働契約の期間の上限を 1 年と定めてきた。その趣旨は長期労働契約による人身拘束の弊害を排除するためとされてきたところであるが、平成 16 年 1 月 1 日施行の上限期間の延長(原則 3 年、高度の専門的知識を有する者及び満 60 歳以上の者につい

ては5年。)によって、この趣旨の担保も損なわれ変質を余儀なくされている。わが国では、有期労働契約における契約解除の制約や一方的な契約解除によって相手方に損害賠償の責めを負うことについての認識が労使ともに浸透しているとはいいい難く、トラブルにつながりやすい土壌がある。

- ( 2) 労働基準法第14条は、上限3年(特例5年)を超える有期労働契約の締結自体を禁止する趣旨である。契約締結行為そのものが処罰の対象となる。なお、法定の上限期間を超える有期労働契約は、労働基準法第13条により当該超える期間を無効とし、3年乃至5年の契約を定めたものとされる。(通説)

- ( 3) 有期労働契約において、契約期間終了後引き続き労働し、使用者もこれを知って異議を述べないときは、賃金その他の労働条件を前雇用と同一の条件にて雇用したものと推定される(黙示の更新、民法第629条1項本文)。但し、この場合、期間については、期間の定めのない労働契約が結ばれたものと推定される。(民法629条第1項但書)[通説]

使用者において、この黙示の更新を回避するには、事前に更新がない旨の明確な意思表示を行う必要がある。

- ( 4) **やむを得ない事由による即時解除と損害賠償**

民法第628条は、やむを得ない事由がある場合、労働契約の即時解除を認めている。やむを得ない事由とは、2週間前(使用者に対しては労働基準法第20条の修正により30日前、6月以上の期間をもって報酬を定めた場合は3ヶ月前、一定の事業の完成に必要な期間を定める労働契約において5年超えの場合における3ヶ月前)の予告を要求することも当を得ないほどの事由でなければならない。この場合は、即時解除が認められる。(この場合においても、使用者は、さらに「やむを得ない事由」について、労働基準法第20条但書による認定をうける必要がある。)

一般的には、労働契約の本旨に反する相手方の強度の不誠実な行動が即時解除の要件たる「やむを得ない事由」に当たるだろう。例えば、使用者の賃金遅配・不払いであり、労働者の責めに帰すべき事由などである。やむを得ない事由による即時解除は、期間の定めのない労働契約、期間の定めのある労働契約の如何にかかわらず適用される民法の原則である。

以上により即時解除が認められる場合でも、やむを得ない事由の発生について過失がある当事者は相手方に対して損害賠償の責めを負う(民法第628条)のであるが、現実には、経営難に陥り事業継続が不可能となった使用者を相手方に損害賠償を求め、労働者の責めに帰すべき事由に当たる労働者を相手方にする損害賠償も広く認められる状況にはないといえるであろう。問題は、やむを得ない事由もなく即時解除したような場合であるが、そもそも有効に即時解除の効果は生じないと解されるところ、事実上信頼の破綻のため修復不能という場合もあろう。しかる場合は、損害賠償の問題として論ずるところとなる。なお、一身専属性の特質をもつ労働契約の解除に伴う損害賠償は自ずと限定されたものであるべきところから、損害賠償の範囲は、前記予告期間を置かないことによる損害の範囲に限ると解すべきである。

しかし、期間の定めのある労働契約(有期労働契約)において、設定されている契約期間自体に特に斟酌すべき固有の意義があるような場合、その責めの範囲は自ずと大きくなるだろうが、いずれも、損害賠償の及ぶ範囲は、厳格に解すべきである。

- ( 5) **暫定措置**

1年を超える期間の定めのある労働契約を締結した労働者は、民法第628条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。(労働基準法附則第137条)

この取扱いは平成16年1月1日の改正労働基準法の「施行3年経過後の検討に基づく必要な措置」による措置が講じられるまでの暫定措置とされており、また、この暫定措置は、一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約、高度で専門的な知識等を有する者及び満60歳以上の者、の場合は適用とならない。

- ( 6) **その他有期労働契約の中途解約が認められる場合**

民法第 628 条以外の場合では、当事者の一方に債務不履行のあるとき（民法第 541 条以下）及び使用者破産のとき（民法第 631 条）（この場合は労働者の解除権）において契約を解除することができる。

#### （ ）民法関連規定

**第 6 2 8 条** 当事者力雇傭ノ期間ヲ定メタルトキト雖モ已ムコトヲ得サル事由アルトキハ各当事者ハ直チニ契約ノ解除ヲ為スコトヲ得但其事由カ当事者ノ一方ノ過失ニ因リテ生シタルトキハ相手方ニ対シテ損害賠償ノ責ニ任ス

**第 6 2 9 条** 雇傭ノ期間満了ノ後労働者力引続キ其労務ニ服スル場合ニ於テ使用者力之ヲ知リテ異議ヲ述ヘサルトキハ前雇傭ト同一ノ条件ヲ以テ更ニ雇傭ヲ為シタルモノト推定ス 但各当事者ハ第 6 2 7 条ノ規定ニ依リテ解約ノ申入ヲ為スコトヲ得

2 前雇傭ニ付キ当事者力担保ヲ供シタルトキハ其担保ハ期間ノ満了ニ因リテ消滅ス 但身元保証金ハ此限ニ在ラス

**第 6 3 1 条** 使用者力破産ノ宣告ヲ受ケタルトキハ雇傭ニ期間ノ定アルトキト雖モ労働者又ハ破産管財人ハ第 6 2 7 条ノ規定ニ依リテ解約ノ申入ヲ為スコトヲ得。此場合ニ於テハ各当事者ハ相手方ニ対シ解約ニ因リテ生シタル損害ノ賠償ヲ請求スルコトヲ得ス

**第 5 4 1 条** 当事者ノ一方カ其債務ヲ履行セサルトキハ相手方ハ相当ノ期間ヲ定メテ其履行ヲ催告シ若シ其期間内ニ履行ナキトキハ契約ノ解除ヲ為スコトヲ得

（ ）平成 16 年 1 月 1 日から上限期間が延長されたが、長期間の有期労働契約の実需はそれほど高くないのではないかと思われる。最近の傾向として企業は、短期労働契約の反復更新を行う傾向が強いからである。

#### （別記 1）契約期間の上限 5 年を利用できるための高度の専門的知識等を有する者の範囲(平成 15 年厚生労働省告示第 356 号)

博士の学位を有する者

公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、一級建築士、弁護士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、動産鑑定士、技術士、弁理士

システムアナリスト試験又はアクチュアリー資格試験の合格者

特許法の特許発明者、意匠法の登録意匠を創作した者又は種苗法の登録品種を育成した者

次のいずれかに該当する者であって、労働契約の期間中に支払われることが確実に見込まれる賃金の額を 1 年当たりの額に換算した額が 1075 万円を下回らないもの

(1) 農林水産業の技術者、鉱工業の技術者、機械・電気技術者、土木・建築技術者、システムエンジニア、デザイナーの業務に就こうとする者であって、大卒者にあつては 5 年、短大卒者にあつては 6 年、高卒者にあつては 7 年の業務従事経験を有する者

(2) システムコンサルタントの業務に就こうとする者であって、システムエンジニアの業務に 5 年以上従事した経験を有するもの

厚生労働省労働基準局長が認める国、地方公共団体、民法第 34 条の公益法人等の認定制度で知識、技術又は経験が優れたものであると認定されている者

(注) 以上は平成 16 年 1 月 1 日現在。平成 10 年改正で、原則 1 年（特例 3 年）とされたが平成 15 年改正によって原則 3 年（特例 5 年）と改められたもの。高度専門職における特例 5 年を上限とする有期労働契約において、従来設けられていた「不足している事業場において」、「新たに雇い入れる場合」の要件は削除された。

## (別記2) 有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準を定める告示(平成15年厚生労働省告示第357号)(H16.1.1施行)

(注)[平成12年12月28日基発第779号通達で示されていた指針の内容を踏襲したものであるが、当該指針が「努めるものとする」としていた点を義務表現に改め、かつ、労働基準法第14条第2項、3項に根拠条文をなく告示に改めるとともに、監督機関に必要な助言・指導権限を付与したものである。]

### 1 契約締結時の明示事項等

- (1) 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)の締結に際し、労働者に対して当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示(注1)しなければならないものとする。
- (2) (1)の場合において、使用者が当該契約を更新する旨を明示したときは、使用者は、労働者に対して、当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示(注2)しなければならないものとする。
- (3) 使用者は、有期労働契約の締結後に(1)又は(2)に規定する事項に関して変更した場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならないものとする。

### 2 雇止めの予告

使用者は、有期労働契約(雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限る、あらかじめ当該契約を更新しない旨を明示されているものを除く。3の(2)において同じ。)を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならないものとする。

### 3 雇止めの理由の明示

- (1) 2の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならないものとする。
- (2) 有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由(注3)について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならないものとする。

### 4 契約期間についての配慮

使用者は、有期労働契約(当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。)を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならないものとする。

(注1) **更新の有無** 例えば「自動的に更新する、更新する旨がある、契約の更新はしない」等を契約内容として明示する。

(注2) **更新の判断基準** 例えば、「契約期間満了時の業務量により判断する、労働者の勤務成績・態度により判断する、労働者の能力により判断する、会社の経営状態により判断する、従事している業務の進捗状況により判断する」等の更新あるいは非更新の判断基準を明示することを求めている。

(注3) **契約を更新しなかった理由** 例えば、「前回の契約更新時に本契約を更新しないことが合意されていたため、契約締結当初から更新回数の上限を設けており本契約は当該上限に係るものであるため、担当していた業務が終了・中止したため、事業縮小のため、業務を遂行する能力が十分でないことと認められるため、職務命令に対する違反行為を行ったこと・無断欠勤をしたこと等勤務不良のため」等の理由を証明書として交付する。

## 有期労働契約の打ち切り

### (1) 有期労働契約をめぐる労働判例の傾向

有期労働契約は、契約期間の終了によって当然に終了する。

しかしながら、有期労働契約が反復更新によって期間の定めのない労働契約と実質的に異なる状態となっている場合や、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おける有期労働契約の打ち切り(雇い止め)については、解雇権濫用の法理を類推適用した上で、雇い止めの可否の判断を行っている。

有期労働契約の打ち切り(雇い止め)に関しては、二つの有名な最高裁判決がある。

その後の下級審判決は、当該最高裁判例をもとに、解雇権濫用の法理を類推適用すべき事件か、類推適用すべき場合においても当該雇い止めに関しどの程度の合理性を要求すべきかについて、個別事件ごとに判断している。

有期労働契約が契約の反復更新によって期間の定めのない労働契約と実質的に異なる状態となっている場合

(昭 49.7.22 最高裁一小「東芝柳橋工場事件」)

「上告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、期間は一応二か月と定められてはいるが、いずれかから格別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、本件各労働契約は、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る状態で存在していたものといわなければならない、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するものであることが明らか、」と判示し、

さらに、

「上記のように本件各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る状態にあったこと、及び上記のような上告会社における基幹臨時工の採用、雇止めの実態、その作業内容、被上告人らの採用時及びその後における被上告人らに対する上告会社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上告会社において雇止めを行わず、被上告人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」と労働者の勝訴を言い渡した。

有期労働契約が、期間の定めのない労働契約と同視できない場合でも、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

(昭 61.12.4 最高裁一小「日立メディコ事件」)

「...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ではできず、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、あるいは上告人と被上告人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」

(そうであっても)

「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、上告人との間においても五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するに当たっては、解雇に関する法理が類推され...」と判示。

昭和 61 年の最高裁一小日立メディコ事件判決が、本工と臨時員では自ずと合理的な差異があるとしつつも、臨時員の有期労働契約が、期間の定めのない労働契約と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」において解雇権濫用の法理の類推適用を肯定した意義は小さくない。

なぜなら、現在、有期労働契約の反復更新の対象労働者には継続雇用への期待は総じて強く、使用者も内実はそれを肯定している場合が多いからである。

最近の判例は、

当該有期労働契約に臨時性があるか、恒常的な業務に単に短期更新型の有期契約者を組み込んだものではないか

業務内容について正社員と同一性がどの程度あるか(昭 63.11.25 東京地裁「亜細亜大学事件」非常勤講師は職務内容・責任・雇用条件に選任教員と相違がある)

更新回数と通算雇用期間

採用時の経緯はどうか、契約更新時の手続きの厳格性はどうか(厳格性の現れ=例外なく満期日前に更新契約書を作成している例、採用目的を明示してその必要があつての有期労働契約である旨の念書を交わしている例、満了日前に所属長が面談し更新希望を調査した上で審査等を経て更新の可否を決定している例など。)

継続雇用を期待させる言動があつたか、又は当初から継続雇用への合理的期待が生じている契約であるか(平 2.12.12 福岡地裁「福岡大和倉庫事件」使用者が有期契約は形式的なものであると断言し、)

同種契約者の過去における雇い止めの実態(平 3.1.16 大阪高裁「龍神タクシー事件」臨時運転手につき例外なく契約が更新されてきており、。平 10.4.24 盛岡地裁「テックス事件」パートについて過去に更新されなかった例はなく、)

等を考慮して、雇い止めの合理性について個別判断を行っている。

なお、有期労働契約の臨時性が明白である場合は、雇用継続への期待が肯定されないとして雇い止めに関して解雇権濫用法理の類推適用は否定されている。(期間のあるプロジェクトの業務に従事した場合など - H11.1.29 東京地裁「ロイタージャパン事件」、大学の特別任用外国人教員の雇い止め - H13.1.31 札幌高裁「旭川大学事件」等)

## (2) 解雇権濫用の法理が類推適用される場合における正社員との取扱いの差異

この点では自ずと合理的な差異があってしかるべきとする判断が支配的である。判例は以下のごとくの判断を示している。

「臨時社員の側に雇用継続への期待があるというならば、被告の側にも臨時社員を採用した本来の趣旨であるところの雇用調整を容易にするために雇い止めを機能させるという期待もあったといえるのであって、被告に臨時社員という採用形態を選択することの自由を認める以上は、被告側のこの期待も尊重されなければならない。」(平 11.3.31 東京高裁「丸子警報器事件」)

最高裁も、前記日立メディコ事件において、「右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。」と判示し、本工と臨時員ではそれが合理的である限り一定の差異は認められるとする見解に立っている。

しかし、その容認される差異の内容は明らかでない。

正社員の場合と同様に整理解雇 4 要件に準じて検討を加えることを求めるもの(前記「丸子警報器事件」)、直ちに定時社員全員を雇い止めの対象とすることは正当化されず、余剰人員を確定し定時社員の中で希望退職者を募集するなどの手段を尽くすべき」とするもの(平 2.2.20 大阪地裁「三洋電機事件」)、正社員の希望退職者の募集に先立ち臨時員の雇い止めが行われてもやむを得ないというべきであるとして、臨時員については希望退職の募集も必要ないとするもの(前記「日立メディコ事件」)等のごとくであり、一定したものとなっていない。

〔編注〕 本稿は平成 16 年 1 月 1 日現在の施行法令に準拠した解説である。

## 東芝柳町工場事件

### 事件の概要

電気機器等の製造販売を目的とする会社に契約期間を二ヶ月と記載してある臨時従業員として雇用され、一〇ヶ月ないし三年九ヶ月にわたり右契約を反覆更新してきた臨時工が雇止めされたためにその効力を争った事例。

1. 「期間は一応二か月と定められてはいるが、・・・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」場合は、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した、よく知られている最高裁判決である。

2. 本最高裁判決は、もう一点、「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」として、就業規則の解雇規定の拘束力について判示していることでも重要な判例である。

S49.7.22  
最高裁第一小法廷

原判決は、以上の事実関係からすれば、本件各労働契約においては、上告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、期間は一応二か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であったものと解するのが相当であり、したがって、本件各労働契約は、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る状態が存在していたものといわなければならない、本件各備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するもの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。

そこで考えるに、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。ところで、本件臨就規八条は上告会社における基幹臨時工の解雇事由を列記しており、そのうち同条三号は契約期間の満了を解雇事由として掲げているが、上記のように本件各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る状態にあったこと、及び上記のような上告会社における基幹臨時工の採用、備止めの実態、その作業内容、被上告人らの採用時及びその後における被上告人らに対する上告会社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上告会社において備止めを行わず、被上告人らもまたこれを期待、信賴し、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

労働者  
勝訴

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僱止めをすることは、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、この点につき上告会社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八条は、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僱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上告会社の主張する本件各僱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、上告会社のした被上告人らに対する本件僱止めは臨就規八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

### 事件の概要

- (1) 上告人は、昭和 45 年 12 月 1 日から雇用期間を同月 20 日までと定めて被上告人会社柏工場に臨時工として雇用され、同月 21 日以降は、期間 2 か月の労働契約を 5 回更新してきたが、被上告人が、不況に伴う業務上の都合を理由に昭和 46 年 10 月 21 日以降の契約更新を拒絶したことに対して、上告人はこれを解雇に当るとして無効を主張した。
- (2) 一審(千葉地裁松戸支部)は、労働者勝訴。控訴審(東京高裁)は、逆転労働者敗訴。労働者が最高裁に上告していた。
- (3) 最高裁は高裁判断を支持し、結論において労働者敗訴ながらも、「本件労働契約が期間の定めのない契約に転化したり、あるいは上告人と被上告人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」、として東芝柳町工場事件(昭 49.7.22 最高裁一小法廷判決)のような実態を否定する一方で、「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、・・・このような労働者を契約期間満了によ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る」と判示して、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おける解雇権濫用法理の類推適用を明言した点で、以後の下級審判断に大きな影響を与えるところとなった判決である。

S61.12.4 最高裁第 一小法廷	<p>                     原審の確定した右事実関係の下においては、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、<u>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、あるいは上告人と被上告人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</u>というべきである。                 </p> <p> <u>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、上告人との間においても五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つたとするならば、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。</u> </p> <p>                     しかし、右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。                 </p>	労働者 敗訴
--------------------------	--	-----------

したがって、後記のとおり独立採算制がとられている被告人の柏工場において、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。

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。