

Title	〔労働法一三〕 臨時工の契約更新拒否 (昭和三六年二月二二日名古屋地方裁判所決定)
Sub Title	
Author	宮本, 安美(Miyamoto, Yasumi)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1962
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.35, No.6 (1962. 6) ,p.107- 113
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	判例研究
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19620615-0107">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19620615-0107</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

あり、もともと民法が規定する程度の条件附権利を享有したいという意欲を持つているものと認められるが、法定条件附権利者は、自己の意思と無関係に、もともと法定条件を規定した統制法規がないとすれば、むしろ普通には当然無条件の権利を享有すべき意欲をもつていたにもかかわらず、法定条件附権利（しかもその内容効力は、本来の条件附権利ほどに明確でない）の享有にあまじなければならなくさせられているのだから、私法的法律関係に対する国家的干渉の限界という点から考えても、当該の統制法規が法定条件を規定した趣旨に反しない限り、元来の条件附権利者にもまさるともおとらない保護を与えるべきである（なおこの場合一三〇条類推だけが唯

## 〔労働法 一三〕 臨時工の契約更新拒否

【判示事項】 一、臨時工は所定契約期間満了により、新契約締結につき如何なる地位を有するか。

二、臨時工の所定契約期間満了による労働関係の終了は解雇とみるべきではない。

三、契約更新拒否につき正当事由の存在が必要であるか。

【参照条文】 労働基準法第二〇条、第二一条

一の方法だということではない。

最後に念のため、本問題の検討全般を通じて貫流する筆者の基本的態度を要約すれば、理念的には、農地法が許可を要することとに便乗した信義に反する行動に対しては、現行法解釈上許される最大限の方法をもつて対処すべし、ということであり、また現状認識としては農地価格の高騰傾向による二重譲渡の誘惑がかなりある、ということである。

なお本判決については、前述の末川教授の評釈の他に、三淵調査官の評釈（法曹時報一三）がある。  
（巻七号八九頁）

（宮崎 俊行）

（昭和三六年二月二日名古屋地方裁判所決定）  
昭和三五年（一）第八八四号仮処分申請事件  
労働関係民事裁判例集第一二巻第一号九二頁

【事実】 被申請人愛三工業株式会社はトヨタ自動車の下請工場であつて、その従業員は職員工員を含めて約六一〇名あり、そのうち一八〇名位が臨時工である。会社が臨時工を採用するようになったのは、昭和三四年五月ごろから親会社よりの受註が激増したことが原因で、その後三五年五月下旬ごろ再び受註があり、求人時期が学卒卒業期と時的にずれだったので臨時工を以て充足することにな

り、毎月数名ないし数十名を臨時工として新規採用していた。

臨時工の契約期間は孰れも一カ月契約とし契約期間が満了してもさらにその契約を更新しようとする場合にはその二、三日前に会社から新たに一カ月の期間による従前と同一形式の「臨時工契約書」に署名押印させてその都度契約する形式をとつていたこと、また仕事の内容は常用工とさして差が認められないが、常用工は最初から正式の選抜試験を経て入社するのに対し臨時工は労務課長の権限によつて簡単な面接、社員の紹介によつて契約が締結されることになつており、臨時工から常用工に登用されるためには二カ年程度継続して就労し、その間成績優秀でかつ登用の詮考に合格したものに限り、その数は必ずしも多くなく、また、臨時工のうち一カ月の雇用期間の経過により雇用関係の終了となつたものはごく少数で、成績不良の者とか本人からの自発的意思によるものであることが認められる。

本件訴訟で申請人は昭和三五年二月に臨時工として採用されその後一カ月の期間が経過するたびに同一内容の契約を更新し六回を数えたが、同年八月一九日にいたり、会社は「業務の都合」から、八月一九日に解雇予告手当金を支給して本件雇用関係を終了させるむねの意思表示をした。

これに対し申請人は、前記申請人と被申請人との間の雇用契約は

実質において期間の定めのない契約であり、この間に就業規則違反もないのであるから、本件解雇は解雇権の濫用であること、たとえ雇用契約に期間の定めがあるとしても契約は更新されるものとして更新期待権を有し、更新拒否には正当事由の存在が必要であるとして仮処分申請をしたのである。

【判旨】一、「被申請会社における臨時工は一ヶ月の期間の定めをもつて雇傭せられるものであるが、その多数の者は一ヶ月の期間満了により直ちには被申請会社との雇傭関係が終了となるものではなくして特別の事情のない限り相当多数回に互り同一の契約条件期間をもつて契約の更新されている事実、申請人においても臨時工として前後六回にわたりその都度同一内容の条件で契約を締結して来た事実を鑑みるときは申請人と被申請会社との雇傭関係は一ヶ月の期間の満了によつて何らの意思表示も要せず当然に終了するものとは解し難く、被申請人との間に同一条件を以て、更に契約を更新できる旨の具体的期待権が存在するものと考えられ、右期待権は予め期間満了に先き立ち被申請人から契約の更新を拒絶する旨の意思表示が為されない限りはその後も引続き同一条件を以て継続されてゆく性質のものであると解される。

しかしながら、右の如く更新された契約はあく迄従前の契約と同内容であり、本件の場合においては一ヶ月の確定期間を有するも

ので、期間の定めのないものに变化するわけではない。之は被申請会社における臨時工の性質がその業種からみて一時的な労働力の不足を補うために雇傭される性格を有し一定期間通常の勤務状態を継続すれば将来詮考を経て本工に採用する旨の明示又は黙示の意思が契約全般から当然に看取できるような性格のものではない。

二、臨時工契約が「期間の定めのない契約に法的に変化するためには、業務の具体的事情、必要によつて更新されるのではなく使用者が解雇予告の手續を免れるためとか、或いは解雇の際の正当な解雇事由の主張立証の煩をのがれるため形式的に短期間の契約の更新を反覆しているような場合で、法の保護せんとする労働者の権利を侵害するような『脱法の意図』の存在が、必要であると解されるが、本件においては被申請会社にそのような脱法の意図のあつた旨の主張も疎明もないので、結局被申請人の申請人に対して為した労働関係を終了させる旨の意思表示は、之を解雇の意思表示と見るべきではなく、単に従前なされて来た臨時工契約の更新を拒絶する旨の意思表示と見るべきである。」

三、「同一内容の雇傭契約が反覆して継続更新された場合には更新拒絶の意思表示が為されない限り、更に同一内容の契約が締結されたものと看做されると謂うに止まり、本件の如く事前に更新拒絶の意思表示が明白になされている以上、これが権利の濫用をもつて

目すべきものでなければ、更新拒絶に対し正当事由の存在迄必要とするものとは解されない。右のように考えても単に労働基準法第二条により第二〇条の適用があり予告手当の支払が必要とされるにすぎない。そして疎明によれば被申請会社は申請人に対し平均賃金の一ヶ月分を支給していることが明白であるから何らの手續上の瑕疵はないものと言うべく、なお、申請人に対する本件更新拒絶を権利の濫用となすべき事実も認められない。」

【評釈】 事実関係に明らかでない点があるため、判旨の示す結論に賛成とも、反対ともいえないが、その理論構成は検討を必要とする。

一、本判決は、一ヶ月の契約期間をもつて六回にわたり同一条件で契約を更新してきた場合には、申請人は「契約を更新できる旨の具体的期待権」を有し、「右期待権は予め被申請人から契約の更新拒絶」の「意思表示が為されない限りは、その後も引続き同一条件をもつて継続されてゆく性質のものであると解」している。この点には、本件申請人の地位につき被申請会社における臨時工の使用関係の実態に着目して捉えようとするもので、そのかぎりにおいて正当な態度であると考えられる。けれども、このようにして更新された契約は依然として「一ヶ月の確定期間を有するもので期間の定めのない

ものに変化するわけではない」としているのは疑問である。

そもそも短期の臨時工契約が反覆更新される場合に、当該契約の期間はこれをどのようなものとして把握すべきであろうか。判例は対立した見解を示している。まず、期間の定めなき契約となるとするものに大阪地方裁判所、昭和十一年九月一七日の戸畑鋳物木津川工場事件がある。同地裁は、「其ノ従事セル作業カ本体作業ナルコトノミヲ理由トシテ直ニ本工ナリト為スハ理由ニ乏シキモノト謂ハサルヘカラス斯ノ如キ次第ニテ被控訴人カ当初所謂臨時人夫トシテ雇ハレタルコトハ疑ナキトコロナレトモ之ヲ以テ直ニ被控訴人カ最後迄絶対ニ本工タルコトナキモノト即断スヘカラス等シク臨時人夫ト謂フモ予メ一定ノ期間ヲ定メテ傭入レラルル者アリ一定作業ノ完了ヲ解除条件トシテ傭入レラルル者モアルヘシ後者ノ如キハ其従事スル作業カ工場ノ本体作業ニシテ而モ相当期間ヲ経ルトキハ臨時ノ意義著シク稀薄トナリ何等本工ト扱フトコロナキニ至ルヘク然ルトキハ名ハ臨時工ナルモ其ノ本質ハ本工ニ変シタルモノト謂フヘク特ニ解雇手当其他ノ福利施設ノ享受ニ付イテハ之ニ本工ト同様ノ待遇ヲ与フルコトヲ相当トス」と述べ、「被控訴人ハ当初期間ヲ一週間トシテ雇ハレ其期間満了スルニ及ヒ逐次期間ヲ改メテ雇傭ヲ反覆シタルモノニシテ期間ノ定アル雇傭契約ナルカ如シト雖モ期間ノ定ナキモノニシテ仮令外形的ニ期間ヲ定ムルモ必要ノ存スル限り雇傭ヲ反覆

継続シ之ヲ断絶スルニハ特別ノ意思表示ヲ要スル事実ヲ認め得ヘキヲ以テ其ノ期間ヲ定メタルハ一片ノ形式ニ過キスシテ其ノ実ハ当初ヨリ期間ノ定ナカリシモノト為スヲ相当」とした。これに反して、依然として期間の定めある契約としてとどまるとみる立場に、東京地方裁判所、昭和二十七年一月一日の東京オーチスエレベーター事件、および横浜地方裁判所、昭和二十九年七月一三日の新日本飛行機事件がある。東京地裁によれば、二カ月の期間を定めて労働契約を締結した臨時工が、すでにこれを数回にわたつて更新しているときは当事者間には「予め更新拒絶の意思表示をするにあらざれば当然更新される筈の確定期間二ヶ月の雇傭契約が存したものとなさざるを得ない」。また横浜地裁によれば、期間の定めある契約が繰り返して更新されて「来たとしても期間の定めのない契約と見ることはでき」ず、「期間満了によつて(当事者の)雇傭関係は一切終了したものと認め」られる。およそ臨時工使用の実態に即応して判断するかぎり大阪地裁の説くところが妥当であり、東京地裁および横浜地裁の態度は、臨時工契約の文言にこだわりすぎているのではあるまいか。

いま、自動車産業における臨時工の実態につき最近われわれが行つた調査にもとづいて述べるならば、臨時工は、一般的には、相互に表裏をなして進行している技術革新と経済成長の結果、景気変動

の不可避性を媒介として急激に増加している。これにより臨時工の雇用は形式的には依然として短期契約であるが、使用者が臨時工の成績不良等のために契約を更新しないか、臨時工が自発的に次期契約を締結しないかのいずれかをのぞけば、従来にもまして継続雇用の傾向が強まっている。このため臨時工は契約の更新を当然のこととして期待する。(他方、使用者も同様であつて、臨時工につき定期昇給を認める事例の多いことがそのことを裏づけているといえよう。)これらの点から、実質的には期間の定めなき契約が存在すると解せざるをえないのではあるまいか。

次に、この点に関する西ドイツおよびフランスにおける学説・判例にふれるならば、まず西ドイツにおいては、労働契約に期間を設定することは、B G B第六二〇条によつて許されるが、濫用があつてはならないとされる。しかるに、かかる濫用はいわゆる連鎖契約(Kettenvertrag)の形態をとつてあらわれることが少なくない。ここに連鎖契約とは短期労働契約が確定期間つきで反覆更新される場合をいい、次期確定期間つき契約が締結されないかぎり、期間の満了により、解約申入れを要せずして労働関係は終了する。これによつて労働者は解雇保護の利益を失うわけであるから、期間の制限を設ける特別の経済的もしくは社会的根拠が存在しないかぎり、使用者は保護義務(Fürsorgepflicht)違反とされる。保護義務違反は積極的

契約違反として損害賠償責任に問われる結果、使用者はあたかも労働者と期間の定めなき契約を締結したかのように契約を更新しなければならぬ。さらに、短期労働契約の反覆更新を正当化する根拠として景気が後退し、必要的労働量が減少するかも知れないことをあげるだけでは不十分である。かような危険は資本主義社会においては使用者が負担すべきものとされている(Hueck-Nipperdey, Lehr-Arch. 1. Band S. 483ff., Niklasch, Arbeitsrecht 2. Aufl. 1. Band)。の993。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参照。次にフランスにおける学説・判例は、期間の定めある労働契約はその反覆更新に明確な時間的制限があり、かつ解雇予告の法規を脱法しようとする意図を含まない場合にのみ、本来の有期契約として認める。

それゆえ明確な終期を定めることなく反覆更新されるときには、ほとんど期間の定めなき契約として取扱うこととしている。(J. Bro-Mannuel du contrat de tra.) vall. 1960, p. 133 峯村前掲参照。

要するに、例外的な場合を除けば、臨時工契約における反覆更新は、使用者による臨時工の解雇を容易ならしめようとするものとするほかない。したがつて労働基準法第二〇条の解雇予告についての脱法の意図の有無に拘らず、反覆更新される臨時工契約は、期間の定めなき労働契約として取扱われるべきである。

このようにみてくるならば、本判決の「期間性」のとらえ方は妥当でない。すなわち、本件において裁判所は期間の定めある契約と

してどまると解すべき理由として、まず被申請会社における臨時工が「その業種からみて一時的な労働力の不足を補うために雇傭される性格を有し」、常用工に登用されることが契約全般からみて看取できないことをあげる。けれども、裁判所が認定した事実によれば、臨時工の大量雇用は昭和三四年五月および三五年五月ごろからの（一般的にはいわゆる技術革新と経済成長下における）受注激増のためであり、臨時工の大部分は期間満了にも拘らず「特別な事情のない限り相当多数回に互り同一の契約条件期間をもつて契約」が更新され、「申請人においても臨時工として前後六回にわたりその都度同一内容の条件で契約を締結して来た」のであるから、一時的な労働力不足を補うための雇用とは到底いえない。またかりに一時的なものといえたとしてもその作業の性質から終期を明確に定めうるものではない。（さらに、申請人は継続雇用のうちに「契約更新の具体的期待権」を有するに至っている。）とするならば、本件臨時工契約は、いわゆる「連鎖契約」として、期間の定めなき契約であるとみるのが正しいのではあるまいか。また本件臨時工契約の内容からして常用工登用が予定されていないことを理由とするのはあまりに形式にとられすぎであり、企業経営における臨時工制度利用の本質に着眼しないものといえるであろう。

二、以上により、われわれの立場からするならば、本判決が、右

のごとき臨時工契約が期間の定めなき契約に法的に変化するための条件として使用者に「脱法の意図」あることをあげるのは、反覆更新された臨時工契約を連鎖契約として把握しないことを示すものであるから妥当でない。けれどもこの点は従来の判例にみられない特異なものであることは記しておかなければならない。そこでいまかりに脱法の意図が必要だと解しよう。本件においては、すでに述べたことから明らかなように、申請人につき短期契約を反覆更新することは何ら合理的根拠を有するものでなく、結局解雇の容易性を合法的に確保するためにとられたものと解するほかないのであるから（解雇予告等については、予告手当が支給されているから問題ない）、その不当なことはいうまでもなく、ひろい意味において脱法的行為であると考えなければならぬであろう（脱法の意図のあつた旨の主張も疎明もないが）。いづれにせよ、本件臨時工契約は期間の定めなき契約として把握するのが正当であり、したがつて更新拒否の意思表示は解雇として理解すべきものである。

また、就業規則が常用工についてのみ存在し、臨時工につき存在しない場合には、労働条件につき臨時工を常用工と差別して処遇すべき実質的理由はないから、常用工の就業規則を臨時工に準用し、その地位の安定を図るのが合理的であると解するならば（東京地方裁判所昭和二六年一月二三日、日本油、所  
附王子工場事件参照）、本件においては、就業規則が常用工についての

み存在するのであるから、申請人の解雇について常用工の就業規則に規定する解雇事由に該当するか否かの問題をめぐつて論究しなければならぬ。裁判所は、本件更新拒否の意思表示を解雇として把握しないこともあつてこの点を問題としないが、当事者の主張によれば次のとおりであることを記しておく。すなわち、申請人は「家庭調査の結果、会社の都合により」との理由で解雇されたといひ、従業員（Ⅱ常用工）就業規則第一条の解雇事由に該当するものがないと主張する。これに対し、被申請会社は上司に対し反抗的であり、他の同僚とも折合が悪いから、就業規則第一条第四号所定の「会社に協力の熱意のない者」に該当すると主張する。

三、以上により、判旨第三点はもはや深く論ずる必要がないであろう。いまかりに被申請会社が申請人に対してなした労働関係終了の意思表示を解雇として理解せず、単に従前なされてきた臨時工契約の更新を拒否する旨の意思表示として把握するにしても、なおそこには解雇をめぐる諸法理が準用され、「正当事由」を必要とするところ解すべきではなからうか。そして権利濫用とか正当事由の有無は予告手当支給の問題（労基法二〇条、二一条参照）につきるわけではない。被申請会社の更新拒否の理由が社会的に妥当とされるか否かを具体的に判断すべきであつた。

（宮本 安美）