

Title	〔労働法 四七〕パートタイマーの労働契約と解雇
Sub Title	
Author	阿久沢, 亀夫(Akusawa, Kameo) 社会法研究会(Shakaiho kenkyukai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1968
Jtitle	法學研究：法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.41, No.4 (1968. 4) ,p.88- 93
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	判例研究
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19680415-0088

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.

〔労働法 四七〕 パートタイマーの労働契約と解雇

春風堂地位保全仮処分事件
東京地裁昭和四二年二月九日判決
第一〇三号一八頁以下

【事実】

申請人Nは、武蔵野美術学校を卒業した画家であり、夫とともに絵画の勉強中であつて、いまだ絵によつて生計を立て得るまでに至つておらず、夫婦ともども商店のパートタイマーとして働き、その給料で生活を維持していた。Nは、絵画の教員免許を保有しているものであるが、もつぱら昼間は、絵の勉強に励みあえて教師としての就職しないが、この生活態度は、将来画家として生活を維持しようとするものにとつては、いわば当然の歩む道と思われ、Nが昼間絵を画き夜間生活のために働くことは自然なものであり、かつNがこの道を選ぶこともまた自由である。

かくてNは、昭和四〇年三月一九日から被申請人である春風堂にパートタイマーとして期間の定めなく雇用され、その喫茶店に就業していた。勤務時間は、最初六時から九時までであつたが、昭和四一年二月二三日からは、六時から八時三〇分までとその就業時間が短縮されるに至り、その短縮の原因は、当時店の営業時間が午後八時に繰り上げられた都合によるもので、Nは八時に店が閉店した後なお跡片付けをするということで三〇分の就業時間の短縮のみで被

申請人と了解済みの上その後雇用されていた。Nの賃金は一時間一五〇円の時間給で毎週火曜日が定休日となつており、その収入は毎月一〇〇〇〇円であつた。ところが被申請人は、昭和四一年四月一日以降Nを解雇したとしてその就労を拒否している。被申請人は、解雇の理由として昭和三九年以降人件費が非常に増加し、特にアルバイト料の増加が著しかつたので、フルタイムの従業員を増加し、パートタイマーを廃止する方針をたて、フルタイムの従業員を一一名としたもののその人件費は、Nの勤務していた当時の常勤者六名およびパートタイマー五名の時より増加していると認められている。ともかくNの解雇理由は、形式上パートタイマーの廃止により、人件費を節減することであつた。

Nは、右に述べたようにならずしも明確でない解雇理由によつて解雇されたものであるとし、加えて被申請人は、Nが特定の宗教を信仰していることを嫌つて解雇したもので思想信条を理由とする差別的取扱であつて、労働基準法第三条に違反し無効な解雇であること、およびNが東京商業労働組合に加入して積極的に組合活動をしたことを嫌悪して本件解雇に踏み切つたもので、不当労働行為の

解雇であることなどを主張し、本件の仮処分申請を行なうに至つたのである。判決は、右申請に対してパートタイムの労働者でも何ら理由のない解雇は解雇権の濫用として許されないことおよび任意の履行に期待する仮処分は許されないことを主判断としてNの主張を一部認めている。

【判旨】

判旨は、Nの労働契約について判断することから始める。「申請人は、昭和四〇年三月に喫茶店の方にパートタイムとして雇い入れられ、約一年間働いた頃本件解雇の通告を受けた訳であるが、被申請人は、申請人を雇い入れるに際して、『半年や一年位で辞めて貰つては困る』旨を言明しておつて、或る程度長期に亘つて申請人を使用する考えであり、申請人も又、春風堂が自宅に近く、その上夫の勤務先とも近距離にある関係から、許す限り相当長期間被申請人方に勤務するつもりでいた。そして、申請人が雇い入れられた昭和四〇年度中は、大体常勤六名にパートタイム五名という割合で営業に従事し、パートタイムの営業面に占める比率が大きく、しかも、そのパートタイムは、年末のような多忙な時期に一月月前後一時的に雇い入れるという性質のものでなく、恒常的に被申請人方の通常の業務に従事するというものであつた。……申請人は、臨時の仕事のために補充的に雇い入れられた日雇又は臨時の従業員に、該当しないことは勿論、季節的業務に従事する労働者ないし試用期間中の労働者でないことも明らかであり、却つて、被申請人の恒常的な業務のために恒常的に雇い入れられた従業員であつて、当

初から相当長期間雇傭関係の継続することを当事者双方が予定し、しかも解雇通知を受けるまで約一年間の期間が存在したものであつて見れば、その契約関係はいわゆる一般の期間の定めのない雇傭契約であつたと見るのが相当である。」

つぎに本件解雇の効力について検討している。「被申請人は、本件の如きパートタイムは、使用者の都合によつて、容易に雇傭関係を終了させることができると主張するけれども、その主張は、本件雇傭関係が臨時的なものであることを前提とするものであつて左様できない。前判示のとおり、申請人の雇傭関係が期間の定めのない一般の雇傭契約である以上、パートタイムであるからと云つて、何時でも自由に何の理由もなく、経営者の一方的な意思表示によつて雇傭関係が終了すると解するのは不当である。なる程、フルタイムの労働者の地位とは、そこに自らの差異があり、使用者が企業のためから労働者の整理を行おうとする場合には、先ず、パートタイムの労働者を先にして、その後フルタイムの労働者に及ぼすべきものであり、それを逆にするには原則として許されないものといふべきであつて、パートタイムの労働者を解雇する場合の理由は、フルタイムの労働者を解雇する場合に比較して相当軽減されるものであることを承認せざるを得ないけれども、パートタイムと雖も、何等の理由がないのにこれを解雇することは、いわゆる解雇権の濫用との推定を受ける場合の生じてくることも否定できない。」なお解雇理由について検討し、つぎのように述べる。「被申請人としては、昭和四〇年の暮頃までは、パートタイムを全員解雇しよ

うとする経営上の必要も意図もなかつたのではないかと、推測せざるを得ない。しかも、被申請人は、昭和四一年二月頃既に申請人の後任となるべき者を雇い入れており、……同年五月頃に一人の学生アルバイトが雇い入れられた外、その後喫茶店のカウンター内の洗い物をする人が雇傭された形跡もあり、このことは当時被申請人には、パートタイマーを解雇する経営上の必要の殆んどなかつたとの推測を補強して余りがある。……解雇するに至つた本当の理由は、余り歓迎できないと考えた申請人を春風堂から排除するという目的に出でたもので……真にパートタイマーを整理する経営上の必要はなかつたものと見るのが相当であり、……解雇権の濫用であると推定せざるを得ない」としている。

つぎに判旨は、仮処分の必要性についてきわめて詳細に論議を展開し、結論として「本件においては、申請人がいわゆる就労請求権を有するとも考えられず、又、賃金仮払を求め外に任意の履行に期待する仮処分を必要とする利益ないし必要性の存在について申請人において何等の主張ないし疎明をしないのであるから、賃金の仮払を命ずる以上、更に任意の履行を期待する仮処分を命ずる必要はない」とし、主文において、「昭和四一年四月一日から本案判決確定に至るまで毎月末日限り金九、三七五円を、仮りに支払え」との判決を被申請人に命じている。

【研究】 判旨、結論に一部反対である。

一 この事件は、パートタイム労働者とりわけそのなかのいわゆるムーンライト・ワーカーの解雇についての判決である。パートタ

イマーは、本件にみられるこの種業種には、従来から使用されていたが、最近に至り大企業においてもまた使用されるに至つては(山本「女子パートタイマーの労働法上の問題点」季労六号二四頁以下参照)わが国においては、いわゆるムーンライト・ワーカーは、いまだ大企業にはみられないが、パートタイマーというかたちでその労働契約をとらえた場合、これに類似する労働者は、なにも本件におけるような業種にのみ限定され雇用されているわけではない。したがつてパートタイマーの重要性は、一般企業においてもまた増大しつつある事実を見逃すわけにゆかない。たとえばS電気製造会社における男子の常備工化したパートタイマーあるいは中小企業の主婦労働者が中心となつているパートタイマーなどその事例は年々増加しつつある。パートタイマーは、臨時工、社外工、季節労働者などとは相違し、特有の労働者として右の労働者と区別されるものである。しかし判旨が指摘するようにパートタイマーは、そのなかに臨時工的な性格なり、季節労働者の性格を具有することもしばしばみうけられるところである。たとえば従業員約四〇〇名の企業は、仕事量の一時的増大に対処するためかつて当該企業に雇用されていた既婚女子労働者をパートタイマーとして雇用することにより、一時的作業量の増大を乗切つてゐる。この種パートタイマーは、臨時的性格をかなり強く持つもので常備化したパートタイマーとはいえない。これに比較しS電気製造会社のパートタイマーは、常備化したパートタイマーであり、常備工とまったく同一の職場に就業しているパートタイムの常備工である。さてパートタイマーの事例は、きわめて多く存在するが、一概にパート

タイマーといつても、その具体的場合とりわけパートタイマーを雇用するに至つた使用者側の理由、労働契約の実態、同一企業における他の労働者との比較などを検討していかなる性格のパートタイマーであるかを判断すべきである。判旨は、フルタイムの労働者とパートタイムの労働者の地位とは自ら差異があるとし、労働者の整理の必要がある場合には、パートタイマーの労働者からまず行ないフルタイムの労働者におよぶべきであるとしている。この判断のなかには、パートタイマーの特殊性がその臨時性において意識されており、判旨のようにパートタイマーの特殊性を解雇に結びつけ論議するとき、既述のような事実認識を前提として解雇時の差別取扱を容認するような判断は危険である。パートタイマーの特殊性を判断するためには、やはり当該パートタイマーの具体的諸要素を認識してからその特殊性を判断すべきであり、具体的事実の認識なくして、企業が労働者の整理を必要とする場合には、まずパートタイムの労働者からこれを行なうべきであるとの前提に立つて判断を進めてゆくことには賛成できない。このような判断は、結果的に偏見へと進むことにもなるであらうし、判旨が妥当性を欠く結果ともなるであらう。判旨は、本件のパートタイマーの具体的事実を認識したうえで、右に述べたような一般論でなく、具体的判断にしたがつてパートタイマーの性格を結論づけるべきであつたらう。判旨にしたがうならば、パートタイマーは、潜在的に臨時的であるとの結論になりかねない。

二 パートタイマーは、通常一日の労働時間が限定され、その限定されている労働時間が短かく、労働時間に対応する賃金を時間給

で支払われる労働者である。ところで労働契約上限定されている労働時間は、二時間なり三時間であらうと、ともかくその短い労働時間が一日の労働時間として取扱われる労働者で、その短時間の労働時間が労働契約上においても確定し、常態化している労働者である場合、その解雇においてフルタイムの労働者と特別区別されなければならぬ理由はない。この事件において労働時間は三時間であり、この三時間がNの被申請人職場における一日の労働時間としての餉である。したがつてNは、一日の労働時間が三時間であることを基準として有給休暇なり、休日なりその他労働条件を決定される労働者である。また被申請人とつてNは、その就業時間が三時間であることにおいて、その雇用が常態化している以上常時被申請人が必要とする労働力の担い手であることにかわりがない。かくてパートタイマーであるという理由だけでフルタイムの労働者と差別され、企業が労働者の整理を必要とするときただちにパートタイマーの労働者から整理解雇されなければならないということは一概にいえない。原則としてパートタイマーとフルタイムの労働者との間に区別を設けることが不可解であつて、一般的には両者は区別されない労働者といふべきである。たまたまパートタイマーが、一般的にみていわゆるアルバイト的要素を持つてゐることは認められるにしても、このことがただちにパートタイマーとフルタイム労働者とを解雇において区別せしめる合理的根拠とはなりえない。このことはパートタイマーが、ムーンライト・ワーカーであつたとしてもかわるところがないことは多言を要しないであらう。

この事件においてNの労働契約は、明らかに常備化されることを前提として締結されたことがうかがえる。このことは雇入れにおける被申請人の表示行為のなかに端的にあらわれているといえよう。

したがってNが解雇されるにあつては、それなりの正当な解雇理由がなければならぬが、認定された事実のなからは、右の正当理由がうかがえない。よつて判旨が、正当な理由のない解雇であるとして解雇を無効としたことは妥当というべきである。よつて労基法第三条違反の解雇であるというNの主張を検討するまでもなく、解雇を無効と判断したのである。ただここでなお述べれば、Nが特定宗教（世界救世教）の信仰者であることが、被申請人の内心の解雇理由であつたとすれば、当然本件解雇は無効となるが、解雇と右の事実との間における相当因果関係が認定されていないというらみがある。そもそも不当労働行為の解雇としての無効と労基法第三条違反としての解雇の無効との間には一応区別が存在しているというべきである。すなわち不当労働行為が成立する解雇においては、反組合的客観的意思の推定をもつて足るわけであるが、労基法第三条違反の解雇においては、これが成立するための要件はなお厳格であるというべきである。

三 Nは、不当労働行為の主張をしているが、判旨は、この点ほとんど検討していない。ただ注目すべきことは、「申請人が本件解雇後、労働組合の力を借りて被申請人に団体交渉を要求し、或る時には屢々相当激しい行動に出、……申請人等の言動に或る程度行き過ぎがあつたことも否定できない」と判示している点であ

る。Nは、すでに述べたように労働組合に加入していた。したがつてNは、労働組合の力を借りることは当然であり、解雇について団体交渉を申入れることも当然である。かりに右の団体交渉申入れに対して被申請人がこれに応じなかつたとすれば、Nを始めとして労働組合の組合員が或る程度激しい行動に出たとしてもあえてこれを問題にすることはない。パートタイマーといえども労働組合を構成し、団体交渉権を持ち相手使用者は解雇後といえども解雇についての団体交渉申込に対して応諾義務がある。一般的にみてパートタイマーはそのおかれてある使用者に対する弱体な地位からして労働組合の必要性は、他のフルタイムの労働者以上にあることは、多言を要しないところである。パートタイマーであるからといって労働基本権に差別があるわけではなく、この点判旨にちよつとした不可解な点がないわけではない。判旨は、労組法第一条第二項の解釈論としてあるいは同法第七条の解釈論として論旨を展開しているのであるうか。

諸外国とりわけアメリカの場合には、ムーンライト・ワーカーの労働組合は、他の一般の労働組合と同様かなり発達し、その活動は活発である。解雇はいうにおよばずその他の労働条件について労働組合が、労働協約にしたがい団体交渉を行なうしあるいは労働組合の弁護士なりが使用者と交渉するなりしており、それによつて飲食店の場合多少の営業妨害的な行動があつたとしても労働三権の行使として容認されているところである。このような労使関係の状態は、わが国のパートタイマーの場合においても認められるべき性質

のものであり、パートタイマーの労働時間と賃金とにおける特殊性がただちに労働三権の行使になんらかの影響を与えるとする考え方は妥当といえない。パートタイマーの弱い個別的労使関係上の地位とパートタイマーといえども他のフルタイムの労働者並みに生存権に直接結びつく労働の提供を行なっている場合が多い現実において、パートタイマーの労働組合の発展は、きわめて必要かつ重要なことであるといえよう。

四 最後にこの判決は、仮処分の必要性について任意の履行に期待する仮処分は許されないとしているが、多数の裁判例は、賃金仮払の仮処分と並んで労働契約上の地位を仮りに定める旨の仮処分を認めている。判旨は、賃金の仮払を命ずる仮処分が発せられる以

上、更に任意の履行を期待する仮処分を発することは原則として必要でないとしているが、労働事件における労働裁判であることを考慮に入れるならば、右の理論が妥当といえるか疑問である。本件訴が、確認訴訟であつても民訴の原則から離れるが、生存権と直接関連する労働裁判の特殊性からして執行の保全を目的とする仮処分判決が出せないわけではあるまい。判旨はこの点かなり従来からの考え方から逸脱して判断を示しているといえよう。仮処分が労働事件においていかように機能するか、労働裁判所のないことを合せ考慮し、直視してみる必要がある。

(阿久沢 龜夫)

〔最高裁判事例研究 五三〕