

Title	〔労働法六一〕 臨時工の解雇(横浜地裁昭和四三年八月一九日判決)
Sub Title	
Author	宮本, 安美(Miyamoto, Yasumi) 社会法研究会(Shakaihō kenkyūkai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1969
Jtitle	法學研究：法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.42, No.8 (1969. 8) ,p.103- 107
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	判例研究 表紙タイトル：東芝事件
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19690815-0103

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.

法五六条のいう「破産者ニ為シタル弁済」に該当しないものと解されるが、かりに同条を表現代理人いしは準占有者への弁済にまで拡張するとしても、同条は債務者の免責を規定するものであつて、弁済そのものの効力は無効と解するほかないであらう。さらに、相当因果関係についても、Yの無効な弁済行為たる出捐はXの詐欺的行為に因るものであることはあきらかである。

〔労働法 六一〕 臨時工の解雇

判旨第三点について…本件における当事者の主張事実からすれば、Y銀行の係員に過失の疑いなしとはしないが、その場合にも、欺罔行為をなした当事者であるXは、いわば禁反言的に、過失相殺の主張はなしえないものとすべきであり、その点判決に賛成である。

(倉沢康一郎)

(東芝事件
横浜地裁昭四三・八・一九判決
労働経済判例速報六六二号)

【事実】原告ら(七名)は、昭和三三年一二月から同三五一年一月にかけて、電気機器等の製造販売を目的とする被告東京芝浦電気株式会社(以下会社という)に入社し、いずれも契約期間二カ月の臨時工契約を締結した。原告らは、応募の際、会社から、雇用期間を二カ月とする臨時工として雇用することおよび入社後適用をうける臨時従業員就業規則所定の労働条件について説明を受けたが、その際原告らはいずれも、「二カ月の期間が満了しても真面目に働いていれば解雇されるようなことはない。安心して長く働いて欲しい。」「一年経てば本工登用試験を受けることができる。」等の説明を受けており、臨時従業員就業規則に定められている期間にかかわらず、将来長く継続して雇用されるものと信じて労働契約を締結した。

その後、会社は原告らに対する右契約期間が満了しても、数回ないし二〇数回にわたつて右契約を反覆更新した。もともと臨時従業員就業規則三三条には年次有給休暇の定めがあつて、一年以上の雇用が予定されているといえるし、また本工登用試験に数回不合格の者でも、任意退職して行つた者以外は、相当数の者が引き続き雇用されていた。

なお、会社は、昭和三四年頃、当時の日本経済界の好況に伴いその生産が上昇し、設備投資に伴う労働力の不足に悩み、労働者を広く全国的に募集していたが、その従業員には、正規従業員(≡本工)と臨時従業員(≡臨時工)の区別があつた。本工と臨時工の主な相違点は、臨時工には本工に適用されるべき就業規則と内容の異なる臨

時従業員就業規則が定められており、臨時工は、本工労働組合に入らせず、非組合員とされ、労働協約の適用もないこと、また、その採用基準も臨時工に比して本工のそれは厳格に行なわれているとはいえ、給与体系、労働時間等において本工のそれに比してかなり不利に定められていることである。しかし、その従事する仕事の種類・内容の点では、本工と臨時工とで何らの差異もなく、会社全従業員中本工と臨時工の比率は昭和三五年七月末日当時本工の三万二、九二一人に対し、臨時工は一万六、九八〇人で、しかも臨時工のほとんどが長期間にわたつて継続して雇傭されていた。

ところが会社は、昭和三五年末頃から昭和三八年にかけて、それぞれ期間満了日をもつて契約更新を拒否し、右満了日後の原告らの就労を拒否した。会社が契約更新を拒否した理由は各原告によつて異なるが、仕事の能率低下、成績不良等があげられている。原告らはいずれもこの拒否の意思表示を無効と主張し、従業員たる地位の確認および賃金の支払請求の訴を横浜地方裁判所へ提起した。

【判旨】一、本件労働契約は、本工登用試験の合格により本工に採用されるところの、当初は有期(二月)の労働契約であつたが、この期間の定めは、右の「事実関係の下において本件労働契約が締結され、かつ数回ないし二〇数回に亘つて更新され、原告らが引き続き雇傭されてきた実質(いわゆる連鎖労働契約の成立)に鑑みれば、殊に会社の設備拡張、生産力増強に伴う緊急の労働力需要に基づく過剰誘引とその利用関係の維持に由来することからしても、漸次その臨時性を失い、本件傭止めの当時にはすでに期間の定めのない

労働契約(本工契約ではない。)に移転したものと解するのが相当であるから、原告らに対する会社の本件労働契約更新拒否の意思表示は法律上解雇の意思表示とみるべきである。したがつて、臨時従業員就業規則所定の「契約期間が満了したときは解雇する」旨の規定は、解雇当時においてすでに原告らに対して適用することはできないものである。

二、「本件傭止めの意思表示はこれを法律上解雇の意思表示とみるべきところ、およそ就業規則に解雇基準条項が定められている場合には解雇事由はそれに限定され、しかもそれに該当する事実が存した場合でも、その内容が解雇をもつて臨むに相応しいものであるときにのみ解雇権の発動が正当化されると解するのが相当であつて、単に生産計画に伴う過剰人員排除の必要性という一般的事由のみで労働者は解雇しえないことは勿論である。」

裁判所は、右の見地から、原告らに対する会社の契約更新拒否の理由を解雇理由とみ、各原告の解雇理由を検討し、二名を除く原告らに対する解雇は、「同人らの所為がそれぞれ解雇事由を定めた臨就規第八条および第九条のいずれの解雇の事由にも該当しないか、又は該当してもなお会社としては同人らの有する労働契約上の法的地位(本工ではないが、雇用期間の定めのない労働者)にかんがみれば同人らに対し更に他に有効、適切な措置を執る裁量の余地が絶対になかつたとは認められないから解雇権の乱用となり、いずれにしてもその解雇は無効たらざるを得ない」と判断した。

【評釈】一、いわゆる「臨時工」制度は、外国にはみることので

きない日本独自のものである。それは日本の労使関係が、終生雇用および年功制度を基本として深く結びついている。すなわち、労働者は一旦正規の従業員（本工）として雇用されると定年まで解雇されないし、勤続年数が増加するに従つてその賃金・地位も上昇していくのが原則である。ところが、資本主義社会においては、景気変動は不可避であり、企業はそれに対応する雇用量の増減を行なわなければならない。しかるに本工は終生雇用が建前であるから、これによつて雇用量の調整を行なうことは原則的にできない。そこで企業は本工のほかに臨時工を採用し、これと短期の契約を締結し、好景気が持続する間はこれを反覆更新し、景気が悪化すると更新を拒否し、それによつて景気変動に対応しようとする。また、本工には年功賃金が適用されるが、臨時工にはその適用がなく、どんなに長期にわたつて勤務しても、それに応じて賃金が上るといふことはない。それは全く労働市場における需要と供給との関係によつて決定される。ところが、日本では長い間労働力が豊富に存在したから、その賃金は低く定められてきたといえる。もつとも、近時における労働力とりわけ若年労働力の不足は、臨時工の供給源を枯渇させ、臨時工制度にも変化を与えている。すなわち、労働力不足のために、企業が労働者を臨時工として採用することが次第に困難となり、これを打開するため本工登用への途を制度として開く企業があらわれ、これが次第に一般化してきている。また、臨時工の需要増、供給減から、臨時工の賃金も大幅に上昇している。

二、このように、労働力不足等を背景として臨時工の地位にも改

善がみられるが、労働法の立場からは、臨時工の賃金については労組法一七条の一般的拘束力の適用が問題とされ、解雇についても、短期契約を反覆更新する臨時工を本工と同じように取り扱うべきかが問題とされた。本件で問題となつたのは、まさに後者である。

いま、この点について従来の裁判例をみると、臨時工契約の「更新」という形式的側面を重視し、契約更新が常態化している場合にも、なお依然として期間の定めのある契約が存在すると解する立場が多い（東洋オーチスエレベーター事件東京地判昭二七・一二・一五、新日本飛行機事件横浜地判昭二九・七・一三、三菱造船所事件長崎地判昭三九・六・二二、神戸製鋼所事件神戸地判昭四一・五・二五、凸版印刷事件東京地判昭四二・六・九）。

しかし、長期にわたつて継続雇用され、従事する作業の種類・内容において本工と変わりない臨時工が、その労働契約を短期に定められていることは合理性がないといわなければならない。企業の側からは、景気変動との関係から期間の制限を設けることが必要なのであるが、企業の必要を重視するあまり、生存権の要請から生じてくる労働保護法の精神を軽視することは許されないであろう。

そこで、反覆更新された臨時工契約は期間の定めのないものと解すべきこととなるが、これをどのように法構成すべきかは問題である。この点につき注目すべきは、第一に脱法の意図があるときは（この場合、いかなる『法』を潜脱するのかは必ずしも明らかでないが）、短期臨時工契約が期間の定めのない契約に転化するものとみ、脱法の意図の有無は客観的基準によつて決すべきものとする立場である。

この立場によれば、(1)景気変動に対する調整弁として短期間の定めのある契約を締結していないか、(2)当該労働契約関係 職種・企業形態からみて、期間の定めのある契約を締結することが相当の理由ないし社会的妥当性をもっているか、(3)経営の慣習ないし契約当時の諸事情から労働者が契約更新の期待可能性をもつていなかったか、というような諸点を検討することが必要となる(本多淳亮「臨時工の解雇」三・四号三〇四―三〇五ページ参照。なお林迪「臨時工」季刊労働法六〇号一四九ページ参照)。そうして「臨時工の労働契約における更新の繰り返しは、企業経営の調整弁として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であることは明らかである。したがって労働基準法二〇条の解雇予告あるいは予告手当についての脱法の意図の有無にかかわらず、繰り返し更新される臨時工の短期労働契約は、期間の定ない労働契約として取り扱われるべきであろう」と説かれる(新村光郎「技術革新下の臨時工問題」)。このように考えるときは、第二の立場、すなわち臨時工契約が繰り返し更新され、労働契約関係が継続したという事実は、「当事者の当初の意図を修正するばかりでなく、継続している事実は臨時工の労働契約における期間にかぎってその内容の変化を実現する」とする見解(阿久沢亀夫「未組織労働者の労働基本」)とほとんど差異がなくなるであろう。

右のようにみてくると、本判決は「当初は有期(二カ月)の労働契約であったが、この二カ月の雇用期間の定めは叙上の事実関係の下において本件各労働契約が締結されかつ数回ないし二〇回に亘つて更新され原告らが引続き雇用されてきた実質(いわゆる連鎖労働契

約の成立)に鑑みれば、殊に会社の設備拡張、生産力増強に伴う緊急の労働力需要に基く過剰誘引とその利用関係の維持に由来することからしても、漸次その臨時性を失い……存続期間の定めのない労働契約……に転移したものと解するのが相当である」と判示しており、右第二の立場にかなり接近した考え方をとつているものと思われる。臨時工契約の実態に即して判断した正当なものといわなければならない。なお、かかる態度は近時ようやく裁判所によつて採用されつつあり、注目に価するであろう(日本ビクター事件横浜地判昭四一・五・二五、日本鋼管事件東京地判昭四一・九・六)。

三、このように、短期臨時工契約が反覆更新され、期間の定めのない契約として取り扱われるときは、契約更新拒否の意思表示は、当然解雇の意思表示として把握されることになるであろう。そもそも労働者の解雇には正当事由が必要なのか、それとも濫用にわたらない限り、原則として使用者に解雇の自由があるのかについては争いがあるが(学説・判例の動向につき、川口実「解雇の」、かりに後者の立場にたつとしても、使用者がその解雇の自由を就業規則等によつて制限することは自由である。そうして、就業規則等に解雇理由をあげている場合は、この理由に該当しなければ使用者は労働者を解雇しえないと解すべきであるから、これに該当する事実がないのに解雇をしても効力を生じないとみるべきである)。

右のようにみてくると、本判決は、「本件傭止めの意思表示はこれを解雇の意思表示とみるべき」であるとし、「およそ就業規則に解雇基準条項が定められている場合には解雇事由はそれに限定され、

〔最高裁判事例研究 六七〕

しかもそれに該当する事実が存した場合でもその内容が解雇権をもつて臨むに相応しいものであるときにのみ解雇権の発動が正当化されると解するのが相当であつて、単に生産計画に伴う過剰人員排除

の必要性という一般的事由のみで労働者は解雇しえない」と判断しており、正当であるといわなければならない。

以上要するに、判旨に賛成である。(宮本 安美)

昭四三16 (最高民集二卷 三号六四八頁)

上告審判決の破棄理由とした法律上の判断の拘束力が及ばないとされた事例

・所有権確認等請求事件(昭四三・三・一九第三小法廷判決)

本件は、同一訴訟における第一回上告事件(最高裁昭和三年一〇月三十一卷一〇号一)、第二回上告事件(最高裁昭和三年九月一四日第二小法廷判決、民集一七卷九頁)、第三回上告事件(最高裁昭和三年九月一四日第二小法廷判決、民集一七卷九頁)に続く三回目の上告事件であり、第二回上告審判決の破棄差戻しの判断に、差戻後の控訴審判決が違反しているか否かが問題となつたものである。

X(原告・控訴人・上告人)は、Y₁、Y₂、Y₃(被告・被控訴人・被上告人)に対して、宅地九七坪についての所有権確認を、また、Y₁に対しては所有権移転登記を、Y₂、Y₃に対しては登記抹消を請求。その原因とするところは以下の通りである。すなわち、本件土地が登記簿上売買によつてCからAに、Aの死亡によりAの家督相続人Y₁からY₂に、更にY₂からY₃に移転しているが、真実は、XがAをその代理人

としてCの先代Bから買い受けて所有権を取得していたのである。また、仮りにそうでないとしても、Xはその所有権を時効取得したとの主張である。第一審・第一次控訴審ともにXの請求および控訴を棄却。

第一次上告審では、土地所有権がXに帰属していることが認定せられるかもしれない書証を、何ら首肯するに足る理由を示すこともなく、ただ漫然とこれを採用できないとしたのは審理不届であつて、理由不備の欠陥を蔵するものと考へざるを得ない、として破棄差戻(この点は本件において関係ない)。

第二次控訴審は、XがAを代理人としてBから本件土地を買い受ける契約を締結し、その所有権を取得したものと認め、第一審判決を取消、Xの請求を認容(この時、Y等はX・A間に虚偽表示ありとして、Y₂、Y₃は善意の第三者として民法九四条二項の主張があつたが、排斥された)。

第二次上告審は、原審の右認定事実によれば、Xの意思に基づきA