

Title	〔労働法七〇〕 臨時工化した試用工の解雇(昭和四五年三月三一日判決)
Sub Title	
Author	阿久沢, 亀夫(Akusawa, Kameo) 社会法研究会( Shakaihō kenkyūkai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1970
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.43, No.12 (1970. 12) ,p.63- 68
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=AN00224504-19701215-0063">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19701215-0063</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.

## 〔労働法 七〇〕 臨時工化した試用工の解雇

光洋精工従業員地位保全仮処分事件  
徳島地裁 昭和四三年(三)第二八九号  
昭和四五年三月三十一日判決

【事実】 本件は、その主要な問題点を三つに分けて考えることができる。その第一は、申請人Kの労働契約は、臨時工労働契約なのかそれとも試用契約であるのかということであり、第二は、就業規則は、どのように適用されるかということであり、第三は、懲戒解雇の妥当性についてである。以上三つの問題点のうち、この事件の特殊性を示しているものは、第一の労働契約解釈の問題であるといえよう。したがつてこの判例研究においても右問題を中心として研究を進めてみることにするが、事件の概要は以下述べるようなことである。

申請人Kは、昭和四二年三月高等学校卒業後、同年四月から同年九月までの間訴外会社に勤務した後同年一〇月一三日職業安定所の紹介により被申請人光洋精工株式会社（以下単に会社という）に勤務した。会社は右Kを採用するにあつて履歴書、戸籍謄本、身上調書ならびに志願者審査票などの書類を提出し、工場長、総務管理課

長などの面接を受けて採用されている。この採用に當つてKは、就業規則を手渡されると同時に臨時工である旨告げられておりかつKと同時に採用試験を受けた者は五・六名あつたが採用決定者は二・三名であり、約半数の不採用者があつた。

ところが採用時に臨時工である旨告げられたがなお次のような事実がある。

- (一) 会社という臨時工は、将来本工に昇格することを前提に雇入れられるものであり、入社と同時に本工と同一職場に配置され、作業内容も旋削、研磨などの作業に従事し本工と何ら区別されていない。
- (二) 勤務についても本工と同様に取扱われ、昼勤、夜勤、その交替制、残業などにおいて臨時工であるからという理由で区別されていない。
- (三) 賃金は、基本給、能率給、職務手当、家族手当、通勤手当、

時間外手当、交替勤務手当、特殊勤務手当、休暇手当などから構成されており、その額において本工とは差があるにしても内容に差別はない。また昭和四四年一月本工が日給月給制に変わるまで本工、臨時工ともに日給制により給料が支払われていた。

四 就業規則は、臨時工特有の就業規則が存在せず、一つの就業規則があるのみでしかも同規則中には試用期間に関する規定は存在するが、臨時工ないし臨時工期間に関する規定は何ら存在しない。

五 会社の工場には臨時工のほか到高令者、主婦などが比較的短期間として永久臨時工、アルバイトならびにパートタイマーなどの名で臨時に雇入れられている。これら労働者の就労する作業は、清掃、運搬、包装などで臨時工とよばれるKの作業内容とは異なり、なおその数は全従業員約七〇〇名に対し七・八〇名である。またKの所属する臨時工は約二〇〇名いる。

六 Kは、採用時職業安定所から「一年辛抱すれば本採用になる」旨の説明を受けており、また工場長からは「臨時工期間は一年で、解雇されることなく右期間を経過すれば本工となる」趣旨の説明を受けている。

七 また会社が職業安定所に提出した求人申込原票には「常用但し試備期間一年」なる記載があつたし、解雇通知書には、「貴殿を昭和四二年一月一三日試備期間中工員として採用致しましたか、本工として採用する事が不適合と判断致しましたので昭和四三年八月二十九日限り上記試備期間の採用を取消します」と記載さ

れている。

以上述べた状態のもとにおいてKは、約一〇カ月余にわたつて臨時工として会社に採用されていたのであるが、会社はKの労働契約は、臨時工の労働契約であり、本採用を予定しないもので試用期間中不適合事由がなければ「期間経過とともに自動的に本採用に切替る労働契約」とは、本質的に相違する旨述べかつ就業規則中の試用契約に関する規定が適用されない旨を主張する。そして会社は、臨時工に対して解雇したものであり、解雇理由(懲戒解雇理由)としてKが他の本工の同僚と約一〇分ないし一五分ぐらい前に終業したとあるいは機械を止めたこと、終業定刻五分前に洗面したことなどいくつかの理由を上げて就業規則の「正当な理由なくたびたび上長の指示命令又は責任者の通達指示に従わなかつた者」、「濫りに職場を放棄する等、業務の正常な運営を阻害し、た者」という事由に該当するとして解雇した。また会社は本件解雇がかりに無効であつたとしてもKの臨時工労働契約の終期は、昭和四三年一月二日であるから、この期限到来によつて雇傭関係は終了すると主張している。

これに対し裁判所は、Kの労働契約は試用契約であり、解雇理由は妥当を欠き本件解雇は無効である旨判断しているしかつ仮処分必要性をも同時に認めている。

【判旨】 Kの労働契約が臨時工の労働契約かそれとも試用契約かについては次のように判断する。すなわち「申請人が採用後に従事した職務内容等は、前記疎明の如く本工と呼ばれている従業員のそ

れと全く同質であつて、ただ申請人は未経験のため独立して仕事ができないので、熟練した本工の指導を受け、技能を習得しながら一人前の従業員となることを目指している点で、その期間見習の要素があるだけである。技能習得の適性があると判つた者に対しては、被申請人会社は近い将来の完全な生産活動にたずさわつてもらう若い工員として期待を向け、工員養成の資本を投下しているもので、その前提の下に工員としての資質を鑑別する目的で、上記のような工員としての相当な選考手続を前置していることが窺われる。以上のような選考の過程ではわからない技能習得の適応性を実施を通じて判定するに要する期間が、まさに試備期間と呼ばれ、解雇権を留保される所以に外ならない。のみならず被申請会社側に、このようにして採用した多数の工員のすべてを、一年の期間を限つた法律上の用語としての臨時工として置かねばならない経済上その他の合理的理由が存在することの疎明は何らない。以上要するに、被申請会社が申請人を臨時工と呼ぶのは、単にその呼称にすぎず、その本質は右呼称の如何にかかわらず前記認定の如く試備契約すなわち期間の定めなき雇傭契約を前提とする試備期間中の者と解すべきを相当とする」とする。

また試用期間一カ年については、解雇当時の就業規則が二カ月と規定していることから「申請人は雇入れより二カ月を経過した昭和四二年一月三日を経過するとともに、解雇されることなくして試備期間を終了し、当然本工、すなわち期間の定めのない雇傭契約上の地位を取得し、本件解雇当時は勿論すでに本工となつていたと

いう外はない」としている。ついでその解雇事由を検討し、就業規則中に解雇事由がないことからして「本件解雇は無効である」旨を判断している。

【評釈】 結論に賛成である。

一 臨時工に関する研究は、かなり進んでおり多くの研究発表が行なわれ、かつ判例においても多くのものがみられるが、試用工か臨時工かつまりその労働契約が試用契約であるのか臨時工労働契約であるのかについては、それ程多く判例があるわけではなく、締結された労働契約の経緯や労働環境あるいは就業規則などとの関係を検討しながら判旨を展開した判例としてはまれな判決といえよう。また現実には試用工でありながら臨時工である場合の例はかなりみうけられるのであるが、臨時工という名目でありながら実際は試用工であるという場合はきわめて少ないのである。Kは試用工である旨を主張し反対に会社側は試用工ではなく臨時工である旨主張することによつて問題を提起しているのであるが、ここでは試用契約と臨時工契約との差異が正面から取上げられる結果となり争点の論理構成がなされている。しかも判旨はこれを正面から取り上げているのである。そしてまず本件におけるKの労働契約の実態に対する考察から論理の展開を試みていることは好感を与える判旨である。そこで主として検討されるものは、Kの仕事内容、労働条件、賃金、就業規則との関係、他の労働者との関係、労働契約締結における契約意思などが主たるものであり、右事実のなからKの労働契約の性格を追求してゆこうとする判旨の態度は妥当といえよう。しかしKの

労働契約の実態を考察しようとする場合右の調査項目のほかになお明確にすべきものはないだろうか。ほぼ判旨の内容で本件についての判断資料としてはつきるといえようが、Kの福利施設利用状況だとかKの訓練状況だとか保険関係などについても一考してもよかつたと思われる。会社においては、臨時という試用労働者に対してどのような訓練をしていたのかまた本工と変るところなく福利厚生施設を利用していかどうか、保険関係はどうなつていゝかなど

はKの労働契約関係を明確にする上においてかならずしも不必要なものとは思われない。つぎにKが試用工である名目上の臨時工ということであるが、臨時工についても現在ほとんど登用制度が設けられており、高令者とか一部パートタイマー的<sup>1</sup>女子臨時従業員に対して登用制度がない場合があるが、若年臨時工に対しては多くの場合登用制度が存在している。そうなればKの労働契約は二カ月毎の契約更新による長期臨時工とどこが異なるのか、この点に関する検討がやや不十分のように思われる。判旨は単に試用期間が二カ月であるからそれ以降は期間の定めのない労働契約が会社とKの間に展開され、Kは右期間の定めのない労働契約上の地位を取得したと判断しているが、Kの臨時工としての労働契約の更新が行なわれていなかったことを確認しないで以上の結論を導いて妥当なものであろうか。もつとも会社側の主張としても右の点つまりKの労働契約の更新について特別触れることなく期間満了を以つて雇傭関係の終了を主張しているのであるが、この主張も契約更新の実態を検討することなく行なつている点にいささか不可解な点がみうけられる。判旨

は本件について臨時工の登用ということ認定することもまた判断することも避けて最初からKの労働契約が試用であるのか臨時であるのかを判断しようとしているが、なお実態を掘り下げる必要でなかつたらうかと思われる。

二 Kの労働契約が試用契約であると考え、試用契約をどのようにみるか一つの問題であらう。試用契約の性格については種々見解があるが(後藤清教授「試用期間中の労働関係」労働法二五号八五頁以下参照、<sup>2</sup>窪田重人教授「労働契約の締結」新労働法講座七卷一〇九頁以下参照、<sup>3</sup>季刊労働法二四号七四頁以下参照)、判旨は、「大幅な解約権が留保されている契約」と述べているが、ここでもなお検討しなければならぬ問題がある。つまり単に解約権が留保されているというのでは

なく、試用契約においては使用者つまり会社においてもそれなりに労働契約上の義務を負うとみられるからである。試用契約が労働者の勤務成績、技能、健康状態などからして本工として不適合であるかどうかを判定する期間を設定した契約であることには異論がないが、使用者はその期間を何カ月にするかまた試用契約期間中どのような作業なり勤務なりを命ずるか、そしてまた本工に採用する場合如何なる基準にもとづいて判断するかなどそこには使用者を規制するなにものが存在するといふべきである。まず使用者が設定する試用契約期間であるが、試用期間は、使用者をして当該労働者を勤務成績、技能、健康状態の面から判定できうる期間であるならば十分でありかつそれを著るしく越えるものであるならば妥当性を欠くといふべきである。通常二カ月というのが一般的傾向であり、多くて三カ月ないしは六カ月というのが時折みられる状態である。右の

ように六カ月というように長期の試用期間が置かれている場合には、労働者の勤務成績、技能、健康状態などを判定する契約性質に加えて訓練期間なり養成期間なりの性格が加味されているとみられる場合が多く、その限りにおいては六カ月という長期の試用期間であつても妥当性が失われているとはいえないであろう。そもそも試用契約のなかには右のように会社における適格労働者育成期間としての性格がうかがえるが、その重点を置いているのはなんといつても当該労働者に対する判断期間設定の労働契約とみるべきであつて、そうした労働契約の性格に養成期間的性格が加味されたからといってその労働契約の二重性については、妥当性がないと批難されることはないであろう。本件の試用期間は二カ月であり、昭和四四年に一カ年とされたとしているが、一カ年の試用期間はいささか長期に過ぎる印象を強く受ける。たまたま本件は、一カ年と改正される以前の問題であつたが一カ年ということになれば本件におけるKの勤務内容からしていささか長期に過ぎその妥当性が疑問視されてもいたしかたないであろう。会社は試用工とはいいながら臨時工化の慣行の存在を強く主張もしているようであるが、本工の前提として試用工と臨時工との混合形態をとるいわゆる臨時工の存在は、その存在上の合理性を欠くとはいひながら、一概に否定し去るわけにはゆくまいが、会社に存在している就業規則を無視した試用かつ臨時的な労働契約の存在は許されず、就業規則の条項によつて規制されなければならないであろう。つぎに試用契約中における作業内容であるが、どのような作業に就勞せしめるかは試用契約の性格から

して制限されるのではあるまいか。現実にはたしかに本工と同様の作業に就勞せしめる場合が多いが、かりに作業の形態が同様であつたとしてもその労働契約が、契約通りのつまり労務の本旨に従つて履行されているかどうかについてはおのずから異なる観点に立つて判断すべき性質のものというべきである。本件にみられる使用者は、以上の点について特別配慮することなくKを使用していたようであるが、この点に関する検討は判旨のなかにおいてなお行なうべきではなかつたらうか。どうも使用者は、試用期間という名目のもとに企業における必要労働力の充當に心を奪われる余り試用契約の本質を見失ひ、ついに臨時という名称をKに付することによつて現実を糊塗していたようにもみられる。

三 本件解雇理由は、Kの勤務態度にあつた。すなわちKが六時間残業した後に終了時間約一〇分前に機械を止めたこと、二時間残業時に一五分早く機械を止め、かつ五分早く洗面したこと、しかも当日は残業者は工場内で二名だけであつたことなどがKの解雇理由の主要なものである。たしかに就業時間より早く終業したことについては批難されるべきであるが、右のような事実が解雇理由となるかどうか疑問である。Kの勤務は、残業が多く激しいものであつたことは事実のようであろう。こうした状態のもとで一五分ないし一〇分の早期終業が解雇に値する程に重要な理由であるかについては疑問である。しかも本工一名とともに就勞していた場合であり、本工はなんらその場合注意も懲戒処分も受けてはいない。いわば本工としての適格性判断においては右の程度の早期終業はせめられるべき性質の

ものではないとみるべきであり、しかもこのような早期残業は時折みうけられるのが本件工場における労務管理であつたようである。

してみるとKのみに差別的に厳格な勤務を要請することは不可能であろうし、また自己の労務管理の杜撰さを棚上げしてKのみをせめる使用者の態度にも妥当性を欠くものがある。また判旨は懲戒の量定の問題についても言及しており、「労働時間中許可なく横臥若しくは睡眠し、又は無断で職場をはなれた者」を減給又は出勤停止の懲戒処分にとどまる旨規定しているのにこれと比較したKの勤務態度は到底懲戒解雇には該当しない点を指摘する。Kについてすでに述べた解雇事由以外に特段考慮すべき点がないとすれば、右の判旨の判断は正当であろう。それどころかKは、無断欠勤、遅刻、早退など一度もない勤務状態であつてKを懲戒解雇にする合理的根拠はみあたらない。使用者は、しばしば合理的根拠もなく労働者の生活を奪う解雇を行ないがちであるが、就業規則によつて設定された解雇条項の解釈および事実解雇をなお慎重に行なうべきである。

もつとも本件において使用者は、Kを臨時工ときめつけ、その解雇は容易であるとの誤想に立つてKの解雇に臨んだともみられるのであるが、かりにここでKが臨時工であると仮定してみても、その解雇が容易であり本工よりは安易に解雇できるとも一概にはいえない（これに関する判決例は多くあるが、たとえば東芝柳町工場臨時工事件、横浜地裁、昭和四三・八・一九判決。東京高裁、昭和四五・九・三〇判決。東芝小回工場事件、横浜地裁川崎支部、昭和四五・九・二二判決。など最近におけるものとして注目すべきものであろう）。

そもそも本件は、真の解雇理由が他にあるようにも思われる。というのには申請人主張のなかに表われるのであるが、Kは寮内において特定政党に関係する団体の発行した印刷物を友人に配布し、その活動を行なつていたと思われ、それを真の理由としたようであるが、寮内の生活を理由として解雇を行なうことは、右の程度では到底不可能というべきであろうが、判旨においてはこの点は判断されていない。いずれにしても判旨は、臨時工と試用工との労働契約の相違を判断する上に必要とされる実態を検討しながら判旨を展開した点注目すべきで、それがためにやや事実の説明が空白になつたとしてもやむをえないといふべきである。

(阿久沢亀夫)