慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	〔労働法・ 経済法九四〕 パートタイマーにおける期間満了による解雇 (東京地裁昭和四七年一二月二〇日判決)
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	1973
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.46, No.11 (1973. 11) ,p.107- 111
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=AN00224504-19731115-0107

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・経済法　九四〕　パートタイマーにおける期間満了による解雇

（三和銀行パートタイマー仮処分事件東京地裁・昭和四七・一二・二〇判決判例時報七〇八号九一頁）

〔事実〕　申請人Ｉは、昭和四三年一一月一〇日頃から被申請人株式会社三和銀行（以下単に会社という）に雇用され、同年一一月一五日以降右会社の京橋支店で為替係のパートタイマーとして勤務した。しかしその後会社は、もともとパートタイマーに行員並みの職務遂行を期待することが無理であること、それなりの勤務実績が揚がらないことなどが、わかるにおよびパートタイマー制度廃止の方向へ傾いた。そして昭和四四年九月一八日、Ｉの勤務期間終了年月日である同年一〇月三一日をもって退職してもらうよう予告した。

Ｉは、右の退職という名目の解雇予告は、解雇権の濫用であるとして次のように争った。すなわち、(1)　本件雇用契約は期間の定めのない臨時的雇用であること、(2)　京橋支店長は同年七月頃、人事担当に対し行員の配置増を要請したこと、(3)　解雇の真のねらいは被申請人のパートタイマーという雇用体制の整備に障害となるべき申請人を職場外に排除するところにあったことなどが、解雇権の濫用を明らかにするものであるとした。

これに対し、仮処分判決は、Ｉの地位保全の申請を却下しているのである。

〔判旨〕　理由は、まず当会社におけるパートタイマーの性格を探究することから始める。とりわけパートタイマーと行員との雇用上の差異について、㈠　採用手続、㈡　勤務条件、㈢　担当職務の種類及び責任の度合、㈣　雇用期間、㈤　その他などに分けきわめて詳細な考察を試みている。つづいてパートタイマー制度の運用の経過にも言及し、それらの事実判断にもとづき、次のように論旨を展開する。

「右の認定事実によれば、被申請人のいわゆるパートタイマーは、被申請人の業務上の必要にもとづいて通常一年以内の短期間に限りその期間の定めがあるといなとを問わず、臨時に雇用されるものであつて、女子臨時嘱託の名称にも表象されるとおり、職場における身分として行員とは明確に区別される雇用形態に属するといわなければならない。もつとも、被申請人のパートタイマーでその勤務時間帯がいわゆるフルタイムの行員と変らないのは、本来の意味でいうパートタイマーの呼称にそぐわないが、そのために被申請人のパートタイマー制度の臨時的雇用の実体が変るわけではない。」としている。

つづいて、「……以上の認定事実に本件弁論の全趣旨をあわせると、申請人の本件パートタイマー契約が期間の定めのない臨時的雇用であることにつき黙示の合意があつたと一応認めることができる。……通常一年以内の短期間の臨時的雇用である被申請人のいわゆるパートタイマー制度の建前並びに制度運用の実態に照らして、被申請人においてみずから制度の枠を無視し、あえて相当長期間にわたるパートタイマーとして申請人を雇用することは、特段の事情のない限り、およそ蓋然性に乏しい」としている。

そして結論的には、つぎのように述べる。

「前記二にみたとおり、本件雇用契約は、期間の定めのない臨時的雇用であるから、申請人がそのような臨時雇用者ではないとする前提に立つての申請人の解雇権濫用の主張は、これにつきさらに考察するまでもなく理由がないから、排斥すべきである。……京橋支店長は、同店における為替係の事務量の恒常的増加に対処するために昭和四四年七月頃行員の配置増を要請したが、その際パートタイマーの稟議、派遣という被申請人の内部手続のうえにおいては、申請人のパートタイマー雇用が同年一〇月三一日で終了する予定となつていたことを知つていて、これを計算にいれて増員要請に及んだことが認められるから、右増員要請には申請人との雇用関係の終了に備える反面があつたということができ、そのかぎりにおいて、結果的には申請人の解雇を予定した増員要請であつたといえなくもない。」「申請人のパートタイマー制度は、すでにみたところによれば、被申請人の全雇用体制のもとにおいて局所的・弥縫的に機能する程のものであり、人事政策的には、いわゆる終身雇用及び年功序列型賃金体系の原則のもとにおいてやむをえずパートタイマーと称する臨時的雇用の間道を歩むものであるということができる」と述べる。

かくて、「申請人と被申請人との間におけるパートタイマー雇用契約は、本件解雇予告にもとづいて昭和四四年一〇月三一日をもつて終了したといわなければならない」と結論する。

〔研究〕 結論に賛成である。

一　パートタイマーに関する研究は、かなり進んでおり、きわめて多くの貴重な文献が発表されている。[1] そうした研究は、わが国におけるパートタイマーの実態を十分に理解したうえで行なわれているものである。わが国では、パートタイマーの雇用は、きわめて一般化していることが現実であろう。かつては臨時工の問題が、大き

くクローズアップされたように、今や社外工とかパートタイマーなどの問題が、重要なものとなりつつあることは、何人といえども否定しえないであろう。

しかし純粋のパートタイマーに関する問題は、かつて東京地裁の春風堂事件[2]においてみられたムーンライターの問題ぐらいで、それ以外裁判例となつたものはほとんどない。つまり現実には、パートタイマーの雇用が、きわめて多いにもかかわらず、それが余り裁判上の問題となつて表面化しないのが現実の姿である。

パートタイマーといつても多種多様なものがあり、一概にパートタイマーの概念を定めることは不可能である。たとえば前記春風堂事件におけるパートタイマーは、勤務時間が午後六時から八時三〇分までであり、純然としたムーンライターでありパートタイマーである。しかし昭和四七年におけるソニー事件のパートタイマー[3]は、名目はパートタイマーであるとはいいながら、その勤務時間は、本工の場合と同様で、作業も同様であるというものであつて、従来から論議の対象となつた。臨時工とほとんどかわるところがない。このような労働者に対してパートタイマーという名称をつけること自体に問題があるというべきであり、当該企業におけるパートタイマーの制度そのものが合理性を持たないならば、パートタイマーの法理全体もまたパートタイマー特有のものとして議論するわけにはいかない。ところが本件パートタイマーは、春風堂におけるパートタイマーとは異なり、パート的性格に乏しく、いわばソニー事件におけるパートタイマーに近いものである。つまり臨時工なり臨時職員についての従来の論議が、そのまま適用されるべき労働者に近いといえる。しかしだからといつて本件パートタイマーがソニー事件のパートタイマーと全く同一であるという指摘も妥当でないように思われる。まず本件においては、パートタイマー制度導入の目的は、「あらたに行員が配置されるまで、または新入行員等の事務能率の低下がその習熟によつて回復されるまで、あるいは一回性の事務量の一時的膨脹が収縮するまで、もしくは三年ないし六年経過した女子行員の不測の結婚退職による欠員が填められるまで、いずれも一年以内の短期間ながら、人手不足に陥り、その人員補充が時務として要請される」と認定しているように、臨時性においてかなり合理性があるように思われる。たしかに本件におけるパートタイマーは、その名称からあるいは仕事内容から明確に臨時性がうかがえるのであり、春風堂のパートタイマーが仕事面からかならずしも臨時性をうかがうことができないのに比較し、そこに明確な相違がうかがえる。しかしだからといつて、パートタイマーが就労する作業面からかならずしも妥当な臨時性がうかがえないソニー事件のパートタイマーの場合とも、同じ臨時性で表現されていながらその性格が全然異なるものであることを見逃すことができない。つまり本件におけるパートタイマー制度は、制度そのものからして合理的な臨時性、すなわちどの角度からみても、労働法上における価値判断上臨時というに適合する合理性を帯有しているものであつて、本件パートタイマーは、右のような制度のなかに位置づけられた労働契約というのが、認定された事実から導き出される妥当な結論というべき

である。

二　臨時工の労働契約とその解雇について、かつて法的判断として現に臨時工が就労している作業の性格を十分に検討すべきことの必要性を論じたが、[4] パートタイマーについても同様のことがいえるのである。たとえ労働時間がパートの二時間半であるにしろ当該作業がその企業にとつて常態なものであるとしたら、その雇用形式のいかんにかかわらず、常態雇用のパートタイマーというべきであろうが、本件の場合のようにフルタイマーとほぼ同様の労働時間においても、その作業が臨時性を持つかぎりは、なお臨時的パートタイマーといつてよいかと思われる。[5] Iの期間満了による解雇は、以上のような制度のもとにおいて行なわれたものであることに十分注意すべきである。

さてIは、パートタイマー特有の就業規則と労働契約とによつて、昭和四四年一〇月三一日で雇用期間が満了することになり、それ以後の契約更新は行なわない旨の通告を受けたのである。この場合最も注意しなければならないことは、Iは将来もなお更新されるであろうとする期待であるが、パートタイマー制度の目的、Iが現に就労している作業などからして右期待権の発生を是認することはやや困難のように思われる。Iの作業は為替係であり、為替係は銀行業務として必要欠くことのできないものであるとはいいながら、そこには既に述べたようなパートタイマー制度の目的があり、その目的は為替係としてのIの就労を左右している。とりわけオンラインシステムの増設、配当金、ボーナスなどの一時的業務が、その

就労していた作業の本体を形成していたようで、Iが臨時的パートタイマーといわれてもいたしかたないであろう。この作業の臨時性が、更新されるであろうとのIの期待を否定する有力な根拠というべきであり、従来臨時工契約が期間満了になるに際して、労働者側の更新期待権が生ずるためには、それを拒絶する合理的根拠がないことを前提とする傾向が支配的であり、[6] この考え方は妥当といえよう。本件における右合理的理由は、客観的に確立されている制度と作業の臨時性ということである。つぎに本件においては、労働法規の脱法的意図が明確に推認できないのも一つの特色といえるようである。

ところでここで一つ不可解なことがある。というのは、Iのパートタイマーの労働契約は、期間の定めのない労働契約であると認定されていながら、実際にはIの雇用期間の満了によつて解雇する方法が取られている。この点は、判決はどのように理論構成したのか不明である。申請人および被申請人とも、Iの労働契約が期間の定めのない労働契約であることは特別争わず、それが大きな原因と思われるが、判旨の認定は、期間の定めのない労働契約ということに当初認められている。ところでIの労働契約が、臨時的なものであり、そのかぎりにおいて合理性を保有していることは、既に指摘したところであるが、だからといつてこれが期間の定めのある契約に右の理由のみからでは変るわけではない。どうやら最初から期間の定めのある労働契約とみるべきものであろうか、この点判断の基礎となる資料が不足している。かりに期間の定めのない労働契約であ

るとするならば、そこには当然解雇についての正当理由が、制度そのものとの関係で検討されなければならないであろうが。

三　以上述べたように本件パートタイマーの解雇事件は、現在社会における企業の雇用量調整のために認めざるをえない合・非スレスレの線の労働契約とその解約つまり解雇であるので、判旨が、「臨時的雇用の間道を歩む」制度であると指摘したのも、また正論といえるであろうか。

(1)　正田彬編「女子パートタイマー」、山本吉人「雇用形態と労働法」などである。

(2)　春風堂事件、東京地裁、昭和四二年一二月一九日判決、法学研究四一巻四号参照。

(3)　石橋主税「パートタイマー契約の反覆更新と解雇権」、季労八七号一六八頁参照。

(4)　阿久沢亀夫「臨時工の労働契約」判例時報六三六号。

(5)　アメリカでみられる銀行のパートタイマーとはかなり異なるのであるが、ここになおパートタイマーの取扱いの未熟さがまざまざと露呈しているので、当事者としてなお考え直す必要があると思われる。

(6)　関西電力事件、大阪地裁、昭和三八・七・一九判決（労民集一四巻四号九二三頁）。川崎製鉄葺合工場控訴事件、大阪高裁、昭和三八・一〇・二三判決、（判例時報三五九号）。

阿久沢亀夫

〔最高裁民訴事例研究　一〇九〕

昭四七11（最高民集二六巻八号一四四八頁）

仲裁契約が黙示的に成立したと認められた事例

執行判決請求事件（昭和四七・一〇・一二第一小法廷判決）

〔事実〕　原告・被控訴人・被上告人Xは建築業者であり、Y_1、Y_2乃至Y_6（被告・控訴人・上告人）は共同で建物を建築し、これを六名の共有とすることとしたのであるが、右建築工事の請負契約にあたつてはY_2乃至Y_6の母親であるY_1のみを注文者とし、Xと建築工事請負契約を締結したが、右契約書には日本建築学会等四会協定の工事請負契約約款が援用、添付せられており、右約款の中には工事請負契約について生じた紛争は建設業法による建設工事紛争審査会の仲裁に付することができる旨の記載があつた。そこでXは請負代金の支払について争いが生じたので、契約書上の相手方たるY_1を相手方として、中央建設工事審査会に仲裁手続を申し立てた。右仲裁手続の進行中にXはY_2以下五名も工事建物の共有者であり、実質的な注文者であるとして、Y_2乃至Y_6をも仲裁手続に加えるべく、当事者追加変更の申立をなしたところ、Y_2乃至Y_6が仲裁期日において、当事者として追加されることに異議のない旨を陳述