

## 判例研究

## 業務命令違反等を理由とする有期契約労働者の解雇および雇止めの効力

X学園事件（さいたま地判平26・4・22労経速2209号15頁）

原 俊 之

## 【事件の概要】

臨床心理士である原告Xは、平成3年4月、学校法人である被告Yに1年間の期間を定めて雇用され、Y短期大学Mキャンパスの学生相談室カウンセラーとして勤務してきた。以後契約更新を繰り返し、平成23年4月、契約期間を平成24年3月末までと定めて更新された（以下、最後の更新にかかる雇用契約を「本件雇用契約」とする）。なお、Xの勤務先は、Y短期大学Mキャンパスの廃止に伴い、Y大学Mキャンパスとなった。また、Xの執務場所はカウンセリングルームと呼ばれていた。

Yは、平成23年8月29日付の通知書により、兼務教職員就業規則6条2号（勤務実績が著しく不良と認められるとき）によりXを解雇する旨の意思表示をした（以下「本件解雇」とする）。Yが主張する本件解雇の理由は以下の通りである。すなわち、1）学生に対するカウンセリングの結果を記載した業務日誌を提出せよとの業務命令に対し、守秘義務を理由にこれを拒み、結果としてスタッフ間の情報共有を妨げ、学生支援業務の遂行を困難にさせた、2）平成22年10月以降Xの執務場所をカウンセリングルームから保健相談室に変更する旨の業務命令に対し、Xが1か月以上も従わなかった、3）Yの許可を得ずに、2）の執務場所の変更の是非を問う内容のアンケートを学内で実施した（Y就業規則19条2項3号にて、業務外の文書の掲示・配布が禁止されていた）、というものであった。

Xは、本件解雇は無効であり、その後のYによる雇止めには合理的な理由がないとして、Yに対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めて提訴した。

## 【判旨】 請求棄却

## 一、本件解雇の効力について

## 1. 業務日誌の不提出

Yは、学生に対する総合的な支援を充実させるべく、相談者の氏名・相談内容の共有が必要であると考え、平成21年2月頃、Xに対しこれらの情報を所定の書式に従って記載した業務日誌を提出すべき旨の業務命令を発した（以下「本件業務命令1」とする）。しかしXは、これらは個人情報であり、プライバシーの保護及び守秘義務の観点から問題があると考えてこれを先送りにした上、Yからの督促があった後も、学生の氏名・相談内容を記載しないまま業務日誌を提出した。さらに、平成23年3月、契約更新のための面談の際、改めて本件業務命令1に従った内容の業務日誌を提出するよう促したものの、Xは相談者である学生の氏名、相談内容などを塗りつぶして判読できないようにして提出したものである。

「使用者は、業務の遂行全般について労働者に対し必要な指示・命令を発することができ、労働者は、その指示・命令が労働契約の範囲内の有効なものであるかぎり、これに従う義務がある。そして、Yは、在学契約から派生する義務として学生に対する安全配慮義務を負っており、個々の学生が抱える問題点を把握し、その問題点が学生に悪影響ないし危害をもたらすおそれがあるときは、悪影響ないし危害の現実化を未然に防止するため、その問題点及び悪影響ないし危害の程度に応じた適切な措置を講じる一般的な義務があることを併せ考えると、本件業務命令1は…X・Y間の雇用契約の範囲内の有効なものであるというべきであり、したがって、Xは、これに従うべき義務があった。

「もっとも、業務命令が有効であっても、労働者はその命令に服しないことにつきやむを得ない事由が存在したか否かが、その命令違背を理由とする懲戒処分

等の有効性の主要な問題となるところ、Xは、カウンセリングルームの相談者である学生のプライバシー保護及びカウンセラーが負うべき守秘義務等の見地からみて、本件業務命令1に従うことはできなかったと主張する。そこで検討するに、まず、守秘義務であるが、日本学生相談学会作成に係る「学生相談機関ガイドライン」は、学生相談を行う機関（以下「学生相談機関」という）及びそのスタッフが順守すべき倫理の基本原則のうち秘密保持について、「利用者及びその関係者のプライバシーを守る。相談の有無と相談内容について、利用者の合意のない限り、守秘する。」と定めているところ、Mキャンパスにおいては、健康相談センターがカウンセリングルーム及び学生総合相談支援室を包摂し、これらの部署を通じて学生が心身ともに健康に過ごすことができるように学内サポート体制を整え、かつ、学生相談に応じているのであるから、カウンセリングルーム及び学生総合相談支援室を包摂する健康相談センターの学生相談部門が学生相談機関に当たるといふべきである。そうすると、学生総合相談支援室のスタッフがカウンセリングルームの相談者である学生の氏名、学籍番号及び相談内容の要旨の範囲でカウンセリングルームのカウンセラーと情報を共有することは、カウンセラーが学内外の他職種に相談者である学生の情報を提供する場合とは異なり、「学生相談機関ガイドライン」が定める上記秘密保持義務に違反するものであるとは解されず、また、Xが主張するカウンセラーが負うべき守秘義務等に違反するものであるとも解し難い。次に、カウンセリングルームの相談者である学生のプライバシー保護の観点からみても、カウンセリングルームを訪れてカウンセラーに相談する学生は、自己の氏名、学籍番号及び相談内容の要旨の範囲の情報を学内の学生相談機関のスタッフが共有することについては黙示的に了解していると解するのが相当である。」

「以上によれば…カウンセリングルームの相談者である学生のプライバシー保護及びカウンセラーが負うべき守秘義務等をもって、Xが本件業務命令1に服しないことについてのやむを得ない事由に該当するということではできない。そして、Xが本件業務命令1に違背したことにより、Mキャンパスの健康相談センターの学生相談部門のスタッフ間において学生に関する情報の共有が妨げられたことは明らかといふべきである。もっとも、それにより健康相談センターの学生相談部門による総合的な学生支援業務の遂行に支障が生じたか否かは証拠上判断としない。」

## 2. 執務場所の変更

Mキャンパスにおける保健相談室が、心身の不調を訴えて授業に出ない学生のたまり場ようになり、常駐の保健師だけでは対応が困難になったため、Yは支援が必要な学生の早期発見とその対応が可能な体制を構築すべく、後学期開始日の平成22年10月1日からXの執務場所を保健相談室に変更する旨伝えた（本件業務命令2）。しかし、Xは守秘義務等の観点からこれに拒否的な姿勢を示し、書面で異議を述べるなどした後、学部長からも保健相談室への移動を促されたため、同年11月5日、執務場所をカウンセリングルームから保健相談室に移動した。

「Xの執務場所の変更を決定したYの意図に…Xは、Yから、カウンセラーとして学生相談業務を委嘱されたものであることを併せ考えると、本件業務命令2は…X・Y間の雇用契約の範囲内の有効なものであるといふべきであり、したがって、Xは、同命令に従うべき義務があったが…これを怠り、執務場所の変更1か月以上の遅滞を生じさせた。また、Xに本件業務命令2に服しないことにつきやむを得ない事由が存在したことを認めるに足りる証拠はない。」

## 3. アンケート

Xは、保健相談室にカウンセラーが常駐することに対する学生の意見を集約すべく、アンケートを開始したが、無断で学内アンケートを実施することは認められないとするYの中止要請により、3日間で10枚に満たない枚数を回収した時点でアンケートを中止した。

「Xの行為は、Yの就業規則19条2項3号等により兼務教職員にも禁じられている「業務以外の目的で集会、演説もしくは放送をすること、又は業務外の文書を掲示もしくは配布すること、その他これらに類する行為」に該当するといふべきである。」

## 4. 結論

「有期労働契約は、期間中は当事者双方が雇用を継続しなければならないという点で、雇用の存続期間を相互に一定期間保障し合う意義があることに照らせば、労働契約法17条1項にいう「やむを得ない事由」は、期間の定めのない労働契約の解雇において必要とされる「客観的に合理的で、社会通念上相当と認められる事由」よりも厳格に解すべきであり、その契約期間は雇用するという約束があるにもかかわらず、期間満了を待つことなく直ちに雇用を終了せざるを得ないような特別の重大な事由と解すべきである。」

「しかるところ…業務日誌の不提出については、これにより健康相談センターの学生相談部門による総合的な学生支援業務の遂行に支障が生じたか否かは証拠上判然としないこと…執務場所の変更については、1か月強遅れたものの実現していること…アンケートについては、実施日数は3日で、回収枚数は10枚に満たないことに鑑みれば、これらのXの行為が平成24年3月末日の本件雇用契約の契約期間満了を待つことなく…直ちにXの従業員としての地位を喪失させざるを得ないような特別の重大な事由に当たるとすることには躊躇せざるを得ない。したがって、本件解雇は、上記各行為によりXが兼務教職員就業規則6条2号に該当するか否かを問うまでもなく、無効であるというべきである。」

## 二. 雇止め可否

1. XとYとの間の有期労働契約の「更新回数等に、Yにおいて、更新の都度、委嘱状、辞令等を作成していること、Xに委嘱する業務内容も年度によって若干の変動があることなどを総合考慮すると…X・Y間の雇用契約が反復更新されて期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存続しているということではできないが、雇用継続に対するXの期待利益には合理性が認められるというべきであり、したがって、解雇権濫用法理を類推適用し、雇止めには合理的な理由が必要であるというべきである。」

2. 合理的理由の有無については、Xの業務日誌の不提出及び執務場所の変更の遅れは、「いずれもYの業務命令に違背するものであり、また…アンケートの実施は、Yの就業規則19条に触れるものであって、その態様等に照らし、Yが本件雇用契約を更新しなかったことには客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められる。」

### 【検討】

#### 一. 本判決の意義

本件は、契約期間を定めて大学に雇用され、契約更新を繰り返してきた臨床心理士に対する、契約期間途中の解雇および雇止めの効力が争点となった事案である。労働契約に期間を定めた場合、期間満了前に労働者を解雇するには、労働契約法（以下「労契法」とす

る）17条1項にいう「やむを得ない事由」が求められるところ<sup>(注1)</sup>、厚労省の通達（平成20年1月23日基発第0123004号）によれば、契約期間は当事者の合意によって決定されたものであり、遵守されるべきものであることから、有期労働契約の期間中途の解雇は、期間の定めのない労働契約の場合よりも厳格な制限を受けると解されている。

この点本件は、有期労働契約の解雇と雇止めが同一の事由によって行われ、後者には無期労働契約を対象とする解雇法理が類推適用された結果、両者は真逆の結論に至っている。そのため、一見すると二つの基準の相違を垣間見る判断材料の一つとなりうるかに思えるが、後述のように、解雇法理の類推適用による判断の在り方には、少なからぬ疑問を感じるところである。法律要件の「厳格さ」は明確かつ一義的に数値化できる性質のものではないがゆえに、同じ解雇でも有期と無期とでどの程度の差異が生じるのか、判別は容易ではないが、有期労働契約の解雇に一層の厳格さが求められるからといって、無期労働契約の解雇要件が相対的に緩和されるものではないことに留意すべきであろう。

#### 二. 有期労働契約の解雇

労契法施行以前に有期労働契約の解雇制限を担っていたのは民法628条であり、そこでは同様に「やむを得ない事由」<sup>(注2)</sup>が求められるところ、古くは大審院において、「当事者カ雇用契約ヲ締結シタル目的ヲ達スルニ付重大ナル支障ヲ惹起スル事項」と解され<sup>(注3)</sup>、また戦後の判例においても「(当該労働者を)引続いて雇用すべきことを要求することが社会通念に照らして如何にも不穏当であると思われる程重大又は悪質な事由に該当する事実」<sup>(注4)</sup>とされるなど、極めて厳格な要件と解され、「やむを得ない事由」の存在は容易に肯定されるものではない<sup>(注5)</sup>。解雇事由としては、労働者の非違行為に限らず、就労不能や天災事変・経済的事情などにより事業の継続が困難になった場合なども含まれるものの<sup>(注6)</sup>、いずれにせよ民法628条の存在ゆえ、有期労働契約は「原則として解除はできず」<sup>(注7)</sup>、期間満了前の解除（解雇）はあくまで例外的のみ許容されるに過ぎない。必然的に、無期労働契約における解雇の判断基準よりも厳格なものとなり、「期間の満了を待たずに解雇を行わなければならないほど、予想外で切迫した事情」が要求されることとなる<sup>(注8)</sup>。労契法17条1項における「やむを得ない事由」も、

これと同一の概念であると解されており<sup>(注9)</sup>、同法施行後の判例においても、民法628条の適用事案と同じく、契約期間中途の解雇の効力は否定される事案が多い<sup>(注10)</sup>。

本件においてYが主張する契約期間中途の解雇理由は、2件の業務命令違反および規律違反であったところ、判決はYの主張をいずれも退け、これを無効と判断した。判旨は厚労省の通達（前掲基発第0123004号）に依拠し、これまでの判例と同様、労契法17条1項にいう「やむを得ない事由」を無期労働契約の解雇事由（同法16条）よりも厳格に解し、期間満了を待つことなく直ちに雇用を終了させざるを得ないような「特別の重大な事由」を要するとしている。また、本件業務命令1違反については、これによって業務遂行に支障が生じたか否か「証拠上判然とししない」がゆえに、解雇事由の該当性を否定しているが、その立証責任は使用者が負担すると解されている以上<sup>(注11)</sup>、当然の判断と言えよう。判旨・結論とも異論はないものと思われる。

### 三. 雇止めの可否

#### 1. 解雇法理の類推適用

有期労働契約の更新拒絶（雇止め）については、「実質上期間の定めのない契約と異なる状態」にあったか、そうでなくとも当該雇用関係につき「ある程度の継続が期待されていた」場合には、解雇権濫用法理の類推適用により法的な救済が図られてきた<sup>(注12)</sup>。改正労契法（平成24年法律第56号）は、この判例法理を19条（平成25年4月1日以前は18条）に明文化したものである<sup>(注13)</sup>。したがって、雇止めの可否は、(1)解雇法理が類推適用されるか、(2)解雇法理の（類推）適用によって雇止めが無効となるか<sup>(注14)</sup>、という二段階の判断を経ることとなる。

(1)の問題については、例えば契約の更新手続きが形骸化していた事情などを考慮した結果、「期間の定めのない契約と異なる状態」と判断される事案が散見されるほかは<sup>(注15)</sup>、多くの事例においては「雇用継続への合理的な期待」の存否によって判断がなされている。「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告」（平成12年9月）<sup>(注16)</sup>によると、判例における類推適用の可否は、a)業務の客観的内容（従事する仕事の種類・内容・勤務の形態（業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無等）、b)契約上の地位の性格（契約上の地位の基幹

性・臨時性（例えば、嘱託、非常勤講師等は地位の臨時性が認められる）、労働条件についての正社員との同一性の有無等）、c)当事者の主観的態様（継続雇用を期待させる当事者の言動・認識の有無・程度等（採用に際しての雇用契約の期間や、更新ないし継続雇用の見込み等についての雇主側からの説明等）、d)更新の事実・実態（契約更新の状況（反復更新の有無・回数、勤続年数等）、契約更新時における手続の厳格性の程度（更新手続の有無・時期・方法、更新の可否の判断方法等）、e)他の労働者の更新状況（同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等）、f)その他（有期労働契約を締結した経緯、勤続年数・年齢等の上限の設定等）といった項目に関して、当該契約の実態に即して評価されるとする。もっとも、aないしfの各要素が相互にどの程度の比重を占めるかは、事案ごとの判断にゆだねられ、特に一見きわめて明確な判断要素に思えるdの更新回数・勤続年数については、他の判断要素に左右されやすい。たとえば、東芝柳町工場事件（前掲）では、雇止めされた複数の労働者の更新回数は、最少5回・最多23回（契約期間はいずれも2か月間）と大幅な差異があったものの、判決は長期継続雇用や本工への登用を期待させる使用者の言動や契約更新手続きの形骸化などの事情から、いずれの契約も「期間の定めのない契約と実質的に異なる状態」と判断している。また、1年契約を3回更新したにすぎない場合<sup>(注17)</sup>あるいは更新実績が1回もない場合であっても<sup>(注18)</sup>、他の判断要素によって雇用継続の期待に合理性ありとした事案がある。

他方、契約更新がすでに3回行われたとしても、業務の臨時的な性質、更新手続きの厳格さ、1年ごとの契約であるとの使用者側の説明などから、雇用継続への合理的期待を否定した事案があるほか<sup>(注19)</sup>、1年契約を5回にわたって更新した場合であっても<sup>(注20)</sup>、正社員との職務の共通性のなさ、会社が事業規模を縮小していること、同社における雇止めの先例などから同じく否定され、さらには1年契約の非常勤学生相談員として約11年にわたって勤務した事案においても、採用手続き、勤務時間、給与体系などからして、職務内容が臨時的なものと評価された結果、雇用継続への合理的期待が否定されている<sup>(注21)</sup>。解雇法理の適用如何は、更新手続きの厳格さ（上記d後段）ほか、職務内容や当人の地位（上記a・b）や使用者の言動（上記c）などに比較的重点が置かれているものと思われる。

本件における判断はこれまでの事案に比して、やや簡潔という印象を受ける。判旨から推測するに、「更

新の都度、委嘱状、辞令等を作成していること」および「Xに委嘱する業務内容も年度によって若干の変動があること」といった事実を、「期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存続している」という評価を否定する要素として挙げる一方、更新回数（平成3年4月から1年契約を20年にわたって更新）の事実をもって、「雇用継続に対するXの期待利益」に合理性を認めたものであろう。結論としては妥当と思われるが、欲を言うなら、大学におけるカウンセラーとしての業務の恒常性、あるいは業務の性質上長期間に及ぶ継続勤務が望ましい点などについても触れるべきであった。

## 2. 類推適用による雇止め効力の判断

次に、上記(2)については、解雇法理の「類推」適用によって、無期労働契約の解雇制限と比べ、判断の厳格さに違いが出るか否かが問題となる。この点、日立メデイコ事件（最判昭61・12・4 労判486号6頁）は、解雇法理の類推適用を肯定しながらも、「比較的簡易な採用手続で締結された短期的有期契約」ゆえに雇止めの判断基準は、「終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結している…本工を解雇する場合は…合理的な差異があるべき」であるとして、整理解雇の際に臨時工の雇止めに先立ち本工の希望退職者の募集を実施しなくても不当・不合理ではないとしている。また、芙蓉ビジネスサービス事件（長野地松本支決平8・3・29 労判719号77頁）においても、「解雇に関する厳格な法理をそのまま適用することは相当でなく…諸般の事情を総合し、全体として雇止めを認めることに合理性があるかというのか否かを判断すべき」であるとして、人員整理目的の雇止めを適法としている。人員整理以外の雇止め事案においても、「パート職員の雇止めには、正職員の解雇の場合よりも使用者に広い裁量が認められる」あるいは「本件雇止めに解雇権濫用法理が類推適用される場合の判断基準が必ずしも厳格なものであることを要しない」として、雇止めの判断基準に差異を設けようとするものも見受けられる<sup>(註22)</sup>。

判旨は、雇止めと無期労働契約の解雇とで別段差異を設けるべき旨明言しているわけではないが、本件業務命令1・2に対する違反およびアンケートの実施が就業規則所定の職場規律に触れるということから、直ちに更新拒絶の合理性・相当性を是認している。雇止めに類推適用されるべき解雇権濫用法理とは、周知のとおり1960年代に一般化した下級審判例の手法を、最

高裁が日本食塩製造事件（最二小判昭50・4・25 民集29巻4号456頁）および高知放送事件（最二小判昭52・1・31 労判268号17頁）において確立させ、労契法16条に明文化されるに至ったものである。解雇権の暴走を抑止すべきこの法理は、解雇が労働者にもたらす多大な不利益に鑑み、解雇法理（労契法16条）にいう「合理性」と「相当性」の判断の際に、以下のような慎重さを要請する。すなわち、合理性の判断においては、1) 解雇回避・最後の手段の原則（解雇回避努力が尽くされた後の最後の手段として行われたか）、2) 変化修復・期待可能性の原則（疾病であれば治療の可能性、事故であれば反省して同種の行為を繰り返さない可能性、能力不足であれば訓練などで改善の可能性などないといえるかどうか）、3) 経過・将来予測の可能性（労働関係の継続性ゆえ過去の経過や実績、今後の見通しが重要な観点となる）、といった観点が重視される。また相当性の評価にあたっては、1) 重大性の原則（企業から排除するほどの理由であるか）、2) 平等取扱いの原則（他の従業員の扱いとの均衡）、3) 公正手続の原則（使用者において十分に事情を把握し労働者の弁明も聴取）、などといった観点が考慮されることになる。そして、具体的な判断に当たっては、これらの原則を踏まえつつ、労働者に有利なあらゆる事情が総合的に考慮されるべきであるとされる<sup>(註23)</sup>。

実際、高知放送事件（前掲）においては、ラジオニュースのアナウンサーが寝過ごしにより、2週間のうちに2回放送事故を起こしたことを理由になされた解雇の効力が問題となったところ、判決はかかる行為が就業規則中の解雇事由に該当するとしながらも、本人の過失に過ぎない上に、事故後の謝罪、会社に及ぼした損害の僅少さ、会社側の管理体制の不備、平素の勤務態度、処分の不公平さなどの事情から、解雇は「いささか過酷にすぎ、合理性を欠くうらみなしとせず、必ずしも社会的に相当なものとして是認することはできない」がゆえに、解雇権の濫用で無効と判断している。少なくとも、業務命令に服しないことに「やむを得ない事由」が存在しない、あるいは就業規則の禁止事由に形式上該当する点のみをもって、合理性と相当性を是認する姿勢は、解雇法理本来の姿ではない。そうすると、本件における判断は、明言こそしていないものの、雇止めの効力ゆえに解雇の判断基準を大幅に緩和して適用したものと推測せざるを得ない。

## 四. 私見

本件において、期間中途の解雇の効力の判断および雇止めの効力につき解雇法理を類推適用すべきとの判断については、特に異論はない。問題は雇止めの効力である。雇止めと無期労働契約の判断基準について、両者の間に安易な差異を設けるべきではない。解雇法理が「類推」とはいえ適用される以上、「客観的に合理的な理由」があり、「社会通念上相当である」ことが当然求められるがゆえに、原則として無期契約の解雇と同様の厳格さをもって臨むべきである<sup>(注24)</sup>。むしろ、個々の事案の相違ゆえに、有期労働契約の雇止めが諸般の事情如何では無期労働契約の解雇の場合に比して認められやすい場合があることも否定しきれない。しかし、そうした事案の相違を度外視して一般論として判断基準に差異を設けることは慎むべきであり、雇止めの際の基準に差異が生じるのであれば、事案に応じた説得的な根拠を提示すべきである。

たとえば、日本航空（客室乗務員雇止め）事件（東京地判平23・10・31労経速2130号3頁）では、雇止めが無効かどうかの判断は「解雇権濫用法理が当然に適用される期間の定めのない雇用契約の場合と同一とはいえず、当該雇用契約の性質、内容を十分に考慮した上での判断が求められる」として、両者の判断基準に差異を設けている。同事件では、1年間の契約期間を区切って毎年の期間満了時に更新の可否を判断されながら、合計3年間の経験を経たうえで、業務適性があると認められた場合に限り、正社員に登用されるといふ航空会社の契約社員制度下における雇止めが問題となった。判決は、航空機の客室乗務員に求められる知識、責任、サービスの水準の高さゆえに、かかる契約社員制度の合理性を認めたとうえで、雇止めの可否は「当該契約社員についての業務適性を欠くという判断が不合理なものといえることができるかという観点」から検討されるべきであるとする。この事件における契約期間とは、いわば高水準の業務ゆえの教育訓練ないし試用期間と位置付けられるがゆえの判断であるといえる。

対するに本件の場合、このような特殊な要請をうかがわせる事情はなく、また、日立メディコ事件（前掲）のような人員削減目的の雇止めとも異なり、労働者個人の業務命令違反および規律違反をその理由とするものである。このような場合、無期労働契約の解雇の場合と差異を設けるだけの合理的な根拠は見出しがたい。本件におけるXの雇止めの判断にあたっては、業務命令違反などの動機およびそれによって生じた具体的な被害の大きさ、規律違反の程度<sup>(注25)</sup> 平素の勤務態

度およびこれまでの勤務実績（20年にわたって契約を更新されてきたということは、カウンセラーとしての能力および勤務態度は一定以上の水準に達しているものと使用者自身が是認している証ではないか）などを考慮したうえで、Xを排除しなければならぬほどの事由が立証されてはじめて、雇止めが有効と判断されるべきであったと思われる。

〔注〕

- (1) 周知のように、すでに民法628条に「やむを得ない事由」があるときは、有期雇用契約を期間途中で解約できる旨の定めがあり、学説・判例の多くは同規定を強行規定と解していたものの、一部判例の中にはその強行性を片面的なものとする（当事者の合意により解除事由を緩和できる）ものもあった。しかし、労契法17条1項がその立法過程などから強行規定であると解されたことにより、民法628条の趣旨がどうであれ、現在では有期労働契約の解雇には「やむを得ない事由」を求められることになる。詳細は沼田雅之「期間途中解雇」土田道夫・山川隆一編『労働法の争点（Jurist増刊・新・法律学の争点シリーズ7）』（有斐閣）80頁参照。
- (2) 民法の一部を改正する法律（平成16年法律第147号）によって現代語表記に改められる以前は、「已ムコトヲ得サル事由」となっていた。同改正によって、債務保証契約の成立要件や根保証の責任限度等につき若干の改正がなされたほかは、契約法の関連規定も含め、内容的な改正は実質上ほとんどなされておらず（詳細は池田真朗編『新しい民法・現代語化の経緯と解説』（有斐閣）参照）、628条も同様である。そのため、同条の意味内容については、民法制定当初以来現在に至るまで、特段の変化はない。
- (3) 福音印刷事件（大判大11・5・29民集1巻259頁）。
- (4) 竜谷大学事件（京地判昭30・11・10労民集6巻6号1131頁）。
- (5) このほか、中部共石油送事件（名古屋地決平5・5・20判タ826号228頁）、モーブッサン・ジャパン事件（東京地判平15・4・28判タ854号49頁）など。
- (6) 土田道夫『労働契約法』（有斐閣）679頁。
- (7) 安川電機事件（福岡高決平14・9・18判タ840号52頁）。
- (8) 西谷敏・野田進・和田肇編『新基本法コンメンタール・労働基準法・労働契約法』（日本評論社）415頁〔中窪裕也〕。
- (9) 荒木尚志・菅野和夫・山川隆一編『詳説・労働契約法』（弘文堂）155頁。

- (10) 東大阪市環境保全公社事件（大阪地決平22・1・20 労判1002号54頁）、学校法人東奥義塾事件（仙台高 秋田支判平24・1・25 労判1046号22頁）など。逆に 肯定例としては、会社の度重なる注意指導にもかかわらず、上司が麻薬を使用しているとの事実無根の 誹謗中傷を改めなかった従業員に対する期間中途の 解雇の事案（朝日ゼネラルサービス事件・東京地判 平25・1・18LEX/DB25500220）がある。
- (11) 菅野和夫『労働法〔第10版〕』（弘文堂）234頁。
- (12) 東芝柳町工場事件（最一小判昭49・7・22 労判206号 27頁）、日立メディコ事件（最判昭61・12・4 労判 486号6頁）。
- (13) とはいえ、川田知子「有期労働契約の雇止め」土田・ 山川（前掲・注1）154頁は、労契法は従来の判例法 理と異なる表現を用いているため、判例の射程が狭 められることが危惧されるとする。
- (14) 本来、雇止め（契約を更新しない旨の通知）は、意 思表示ではなく「観念の通知」に過ぎず、したがっ て法的に「無効」となるものではないが（水町勇一郎・ 緒方桂子編『事例演習労働法〔第2版〕』91頁）、そ れを踏まえた上で、本稿では多くの判例にならい、 便宜上「無効」という表現で統一する。
- (15) 東芝柳町工場事件（前掲・注12）、社会福祉法人正心 会事件（神戸地伊丹支判平16・2・19 労判874号52頁） など。
- (16) [http://www2.mhlw.go.jp/kisya/kijun/20000911\\_01\\_k/20000911\\_01\\_k.html](http://www2.mhlw.go.jp/kisya/kijun/20000911_01_k/20000911_01_k.html)
- (17) 豊南学園事件（東京地判平4・3・31 労判605号27頁）。 1年契約の学校の専任講師につき、職務・労働条件 の同一性、「教員の資質向上」という専任講師制度の 目的、継続雇用を期待させる学校側の説明などから、 「専任講師契約はある程度の継続が期待されていた」と評価している。
- (18) 龍神タクシー事件（大阪高判平3・1・16 労判581号 36頁）。臨時雇のタクシー運転手につき、臨時雇制度 がもともとコスト削減のために本雇の労組と会社との 協定によって創設されたこと、臨時雇運転手が雇 止めされた例がないこと、契約更新手続きも厳格に 行われていなかったことなどから、「契約期間満了後 も会社が…雇用を継続するものと期待することに合 理性を肯認することができる」とした。
- (19) Eーグラフィックスコミュニケーションズ事件（東 京地判平23・4・28 労経速2114号3頁）。
- (20) N T T 東日本（北海道ほか）事件（札幌地判平24・9・ 5 労判1061号5頁）。なお、この事件では、年度の 途中で労働条件変更のため、いったん合意解約がな されている。
- (21) X 大学ほか事件（東京地判平20・9・8 労経速2018号 23頁）。
- (22) 前者は社会福祉法人正心会事件（神戸地伊丹支判平 16・2・19 労判874号52頁）、後者はリンゲージ事件 （東京地判平23・11・8 労判1044号71頁）。もともと、 両事件とも結論として雇止めは違法であると判断さ れている。すなわち前者では、特別養護老人ホーム のパート介護職員の雇止め理由とされた「夜間緊急 連絡票の目的外使用」につき、不当な用途に用いた ものではなく、労組結成の呼びかけに使用したに過 ぎず、雇止めが必要なほど重大な非行は認められな いとされた。また後者では、外国人講師の雇止めが 組合員のみをターゲットにした情報収集によって得 られたネガティブな情報に基づいて行われたもので あり、社会的な相当性が認められないとされている。
- (23) 「合理性」、「相当性」の判断の際のポイントなどを含 め、以上の整理は、吉田美喜夫「解雇の合理的理由」 土田・山川（前掲・注1）76頁による。
- (24) 労契法制定によってその16条に解雇規制が明文化さ れた以上、解雇規制は従来にも増して厳格に行われ るべきと考えられ、有期労働契約の雇止めについて も同様と解すべきであろう。本件の後ではあるが、 平成24年改正によって雇止め法理が明文化されたほ か、有期契約労働者の無期転換権が創設された現状 に鑑みると、労契法は有期・無期をとわず雇用保障 を一層強化したものと考えられ、その趣旨は雇止め の効力の判断に際しても十分念頭に置かれるべきで であろう。
- (25) 本件のようなアンケート実施とは異なり、ビラ配布 の事案であるが、明治乳業事件（最一小判昭58・11・1 労判417号21頁）の判断が想起されるべきである。こ の事件では、某政党のビラの配布を無許可で行った ことが就業規則に抵触するとしてなされた戒告処分 の効力が問題となった。問題となったビラ配布は、 休憩時間中に工場内の食堂にて、食事からの従業員数 人に1枚ずつ平穏に手渡し、他は食卓上に静かに置 くという方法で行われたものであって、従業員がビ ラを受け取るかどうかは各人の自由に委ねられ、そ れを閲覧するか廃棄するかもその自由に任せられ、 なおかつ所要時間も数分間であった。判決は、ビラ配 布行為は形式的には就業規則に違反するものの、「ビ ラの配布の態様、経緯及び目的並びに本件ビラの内 容に鑑みれば、本件ビラの配布は、工場内の秩序を

乱すおそれのない特別の事情が認められる場合に当たり、右各規定に違反するものではない」として、企業秩序に実質的に影響を及ぼすか否かという観点から評価を行っている。本件におけるアンケート実施も、就業規則に形式的に違反するだけでなく、学内の秩序に実質上いかなる悪影響を与えたのかという観点から判断がなされるべきであった。