

労務 ROAD

■雇止め判例－東芝柳町工場事件－最高裁昭和49年7月22日判決

前号では有期労働契約の主な注意点や基準等についてご紹介しました。
今回の記事では、実際にあった雇止め判例についてご紹介します。

1. 事件の概要

東芝柳町工場で働いていた**基幹臨時工**（契約期間2ヶ月の有期雇用契約）が、契約を**5回～23回**にわたって更新された後、会社から**雇止め**の通知を受けた。

●ポイント

- ・臨時工は、本工（正社員）とは待遇や就業規則上の扱いは異なるものの、仕事の内容に違いはなかった。
- ・臨時工のほとんどが**長期継続的に雇用**されていた。（自己都合退職以外の雇止めは稀）
- ・1年以上勤務すれば本工に登用する制度があった（不合格者も再契約されることが多かった）
- ・採用時に会社からは**長期雇用や本工登用を期待させるような言動**があった。
- ・実際の契約更新も、形式的な手続きを省略し、**実質的に自動更新**されていた。

2. 裁判所の判断

最高裁は次のように判断：

- ・契約期間が定められていたとしても、**実質的には期間の定めのない契約と同様の状態**にあった。
- ・よって、雇止めは「**解雇と同様に扱うべき**」であり、**解雇法理を類推適用**する。
- ・やむを得ない事情がなければ、雇止めは**信義則違反として無効**である。
- ・本件では、会社が「やむを得ない事情」を何ら主張・立証しておらず、**雇止めは無効**。

3. 理由（裁判所の判断理由）

裁判所がこのように判断した背景には、以下の理由がある：

- ・**実質的には期間の定めのない雇用関係が継続していた**
 - 契約は何度も更新され、形式的な手続きを省略する例もあった。
 - 当事者双方に「更新は当然」という黙示の合意があったと評価できる。
- ・**長期雇用や本工登用を期待させる会社の言動があった**
 - 採用時から長期継続雇用が期待される事情があった。
 - 臨時工らもその期待に基づき、雇用契約に応じていた。
- ・**職務内容が本工と変わらず、長期にわたり勤務が継続していた**
 - 職務実態が正社員と同等であり、実質的な差異がなかった。
 - 信頼関係のもとに労働契約が維持されていたと評価される。
- ・**解雇に類する重要な処分である以上、解雇法理の類推が必要**
 - 形式的に「契約満了による雇止め」としても、実態としては「解雇」とみなすべき。
 - よって、「客観的に合理的な理由」と「社会通念上の相当性」が必要となる。
- ・**信義則違反の観点から雇止めは許されない**
 - 会社は雇止めを正当化する「やむを得ない事情」を何も主張しておらず、**信義誠実の原則（信義則）に反し、雇止めは無効**とされた。



4. 補足 本判決の意義（雇止め法理の確立）

この判決は、後の**労働契約法第19条**（有期契約の雇止めに関するルール）の先駆けとなる重要判例です。

「**実質的に期間の定めのない契約と評価される有期契約**」に対する雇止めについて、**解雇に準じた厳しいルール（解雇法理）を適用すべき**という判断を示しました。

VOL.977
(2510-2)



〒541-0054
大阪市中央区南本町
2-6-12
サンマリオンタワー16F
TEL:06-6224-0264
FAX:06-6224-0265
HP: <https://k-s-j.net/>
編集:井村・池上・茅原・石田

社長が入れる
労災保険のことなら

「葛城経営研究会」

詳しくは、
06-6224-0480 まで！

昔からご当地マンホールが
好きで、初めて行くまちで
見つけた時は必ず写真を
撮っています。密やかな楽
しみで、こんなことしてる
の自分ぐらいだろうな～と
思っていたのですが、今や
すっかりメジャーになり、
毎年カレンダーも発売され
ているようです。皆様の地
元のマンホールはどんな柄
でしょうか？

（村上）

10月労務スケジュール

- ・地域別最低賃金の改定
（北海道・宮城・茨城・栃木・
千葉・東京・神奈川・新潟・富
山・石川・福井・長野・岐阜・愛
知・滋賀・大阪・兵庫・鳥取・山
口・香川）

- ・標準報酬月額額の定時決定
の反映（翌月徴収の場合）

- ・年末調整の準備