

有期労働契約の雇止め制限法理に関する実証分析

戸田 淳仁

(リクルートワークス研究所研究員)

目次

- I はじめに
- II 先行研究
- III 分析データと変数
- IV 分析結果
- V 結びにかえて

I はじめに

現代の日本において、期間の定めのある労働契約のもとで働く労働者（以下、有期雇用者という）は少なからずの割合を占めており、有期雇用者は重要な労働力になっているといえる。厚生労働省の推計によると、非正規雇用者のうち有期雇用者は1200万人にのぼり、雇用者のうちほぼ5人に1人が有期雇用者であるといえる。

日本において、有期雇用契約に対する法的な規制は、期間の上限規制（労働基準法14条）、期間の拘束性（民法628条、労働契約法17条1項）のみであり、2012年8月10日に公布された改正労働契約法により、後述する雇止め制限法理が法定化されるだけでなく、無期労働契約への転換の仕組みが導入されることになった。

雇止め制限法理が確立する背景として以下のことがある。2012年の労働契約法改正前までは、雇止めについて、これまでは法律において制限がかけられておらず、正社員（期間の定めのない労働契約を結んでいる従業員）の解雇について規定されているだけであった。労働契約法16条において、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社

会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」とした、いわゆる解雇権濫用法理が確立しており、この法理により正社員の解雇は制限されていると認識されてきている。例えば、解雇制限の指標を数値化したOECD（1999）によると、日本は比較可能な27カ国のうちノルウェー、ポルトガルと並んで最も解雇が困難な国に入るとされている¹⁾。有期雇用に対して法規制が比較的緩やかであった一方、無期雇用の解雇については厳しく規制することになる。そのため、使用者は正社員を雇用する代わりに有期雇用者を雇い、使用者にとって必要な期間だけ反復更新し、その後必要がなくなれば更新を拒絶するようになる。このような事態が現実のものとなれば、解雇権濫用法理はあたかも反故なものとなるとともに、雇用の安定が図られないといえる²⁾。上記の事態に陥らないために、使用者による契約更新拒否（以下、雇止めという）についても解雇権濫用法理が類推適用され、場合によっては正社員並みに解雇事由が問われるという判例法理が確立されてきた（この一連の判例法理を、雇止め制限法理と以下では呼ぶ）。そして、2012年8月10日に公布された改正労働契約法により、雇止め制限法理が法定化されることになった。

解雇権濫用法理を類推適用した有名な最高裁判決として、東芝柳町工場事件³⁾がある。同判決では、契約を反復更新することで期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となった場合には、雇止めの意思表示は実質において解雇の意思

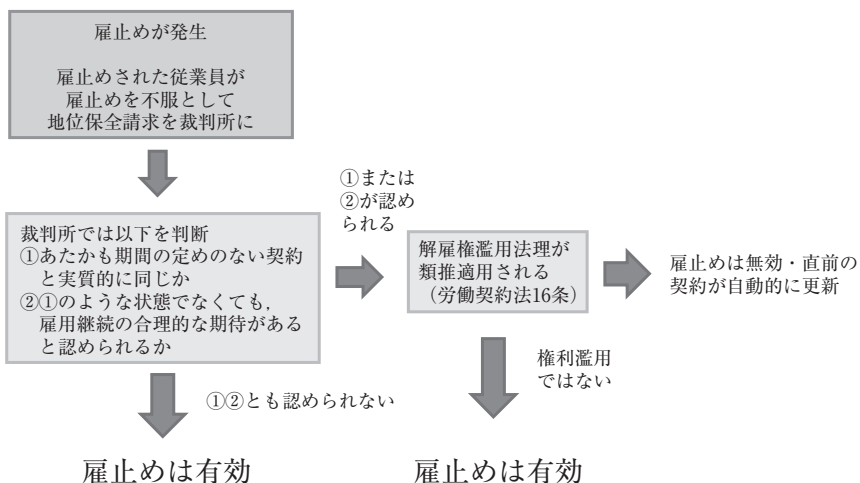
表示にほかならず、解雇に関する法理を類推すべきであると判断した。その上で、余剰人員の発生等、従来の契約を反復更新するという取扱いを変更してもやむを得ないと認められる特段の事情がなければ、雇止めできないとした。その後の最高裁判決である日立メディコ事件⁴⁾の判決文では、期間の定めのない契約と実質的に異ならないとまでは言えない場合でも、雇用関係継続への一定程度の期待が認められるときには、解雇権濫用法理が類推適用されるとした。解雇権の濫用性について判断されもし解雇権濫用につき当該雇止めが無効となると、該当する雇用契約がもう一回更新されて雇用契約が継続するという効果が発生する。このような雇止め制限法理は図1のようにまとめることができる。

ここでの問題は、雇止め制限法理が法定化されるかにかかわらず、解雇権濫用法理の類推適用または解雇権濫用にあたるか否かの判断が、裁判所によってなされていることである。たしかに、裁判所が個別事例を精査しケースバイケースによって判断されることは一律の法規制よりは自由度が高いといえるかもしれない。だが、雇止め制限法理は「期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となった場合」「雇用関係継続への合理的な期待」と言及するだけにとどまっているため、この法理がどのような場合に適用されるかは、当

事者にとって明確ではない。その結果、使用者が予期していないところに雇止めができなくなるといいうリスクを避けるために、使用者は有期雇用者の更新を避け、有期雇用者の雇用が短くなる一方で使用者が自由に有期雇用を活用できないといったデメリットが発生している可能性がある。「平成21年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」によると、自発的に契約更新回数の制限を設けている事業所は9.7%にすぎないが、事業所規模1000人以上に限定すると32.9%の事業所が更新回数に制限を設けている。法律には契約更新回数についての規定が全くないため、契約更新回数は使用者の裁量で決めることができる。しかし実際には、雇止めができなくなるというリスクを避けるための方法の1つとして、従業員規模の大きい事業所を中心に更新回数に自主的な制限を設けているのが事実である。

そのため、雇止め無効のリスクを生み出している原因となっている裁判所の判断を確認することが、雇止め無効の予見可能性を明らかにし、前述したデメリットを緩和させるためにも有用である。しかし、Ⅱでみるようにこれまでの研究では、雇止め無効や類推適用の有無の判断に与える可能性のある要素を列挙するにとどまり、それがどの程度影響を与えているのかまでは考察されていない。本稿では、判例を数量的に分析すること

図1 雇止め制限法理の概要



により、解雇権濫用法理が類推適用される要素や雇止めが無効と判断される要素として何があり、それらの影響度はどれだけかについて明らかにすることを目的とする。その際、前述のように、契約更新回数に上限を設けるという使用者側による自主規制があるため、契約更新回数が雇止めの無効に与える影響にも注目する。さらに、雇止め無効の予見可能性についてどの程度あるのかについて分析結果をもとに議論する。判例を数量的に分析することにより、どのような条件が統計的有意な影響があるのか判断できるというメリットがある一方で、判例を数値化することの限界もある。また、本稿で分析したデータは、2012年8月10日に公布された改正労働契約法より以前のデータであることにも注意されたい。

次節以降の構成は以下のとおりである。Ⅱでは先行研究のレビューを行い、判例法理を数量的に吟味する本研究の意義について説明する。Ⅲでは、判例のデータ化について説明し、基本統計量を確認する。Ⅳでは分析手法とその結果について示す。Ⅴでは分析結果をまとめるとともに、結びにかえて、個別紛争の観点から雇止めについてのインプリケーションを示す。

Ⅱ 先行研究

以下では雇止め制限法理に関する研究をレビューし、現在課題となっている点と本論文の貢献を明らかにしたい。

日立メディコ事件最高裁判決が出された後に雇止め制限法理についての問題点について指摘する研究がいくつかある。安枝(1990)は雇止め無効の効果として同じ契約が更新されることに疑問を投げかけることなどを中心に、類推適用には理論的に不明確な点があることを指摘している。また、川口・古川(2004)や小宮(2008)のように、「あたかも期間の定めのない契約」という言葉の使い方やその適用範囲について批判する指摘がみられる⁵⁾。奥田ほか(2006)や奥田(2009)によると、雇止め制限法理の問題点は2つにまとめられる。第1に、判断基準の不明確さや結果の予見可能性が低い点である。業務の恒常性、契約期

間など、労働者が雇用継続の合理的期待をもつにいたる判断基準は、理屈上ではいくつか考えられる。しかし、その基準はいくつにもわたり、どの要素が判断の中心になるのかは必ずしも明らかではなく相互の関連性も明確ではない。第2に、解雇が合理的かどうかを判断する際に、期間の定めのない契約の正社員に対する解雇権濫用法理において同程度の合理性は要求されていない点である。本研究では、結果の予見可能性について数量的に検討することで、先行研究に対して新たな貢献ができると考える。

雇止め制限法理の妥当性に対する議論と同時に、判例を収集・分析した研究も存在する。有期労働契約の反復更新に関する調査研究会(2000)は、1990年代の雇止めに関する判例34件をもとに、いくつかの分析を行っている。同様な考察を小宮(2003)も行っており、以下のようにまとめている。日立メディコ事件判決以降のほとんどの判例が、実質的無期契約状態(期間の定めのない契約と実質的に異なる状態)と、雇用継続の合理的期待がある場合を区別して、解雇権濫用法理の類推適用を吟味する。その上で、実質的無期契約状態と認定されるためには、有期労働契約の反復更新に関する調査研究会(2000)が提案した6つの要素のうち2ないし3を満足している必要があると主張した。また、継続期待の合理性が認められた事件は、更新の合意があったといえる明確な根拠がないが、信義則の立場から見ると、更新の合意があったとみてもいいという特徴を指摘している。

そして、解雇権濫用法理が類推適用された場合、濫用性の判断は、正社員の解雇の案件と比べて緩いと指摘されている。たとえば、人員整理のための雇止めについては正規従業員の解雇との差別化を肯定する判例が多いし、能力や適格性を理由とする雇止めについても、ある程度の使用者側のずさんな対応があっても、労働者敗訴の結論が出ている。小宮(2003)は以上のようにまとめ、判決の結果については予見可能性が低く、司法へのアクセスが容易になり紛争が多発した場合に備えて、ルールを法制化すべきと主張している。

定性的な研究があるものの、数量的な分析は著

者の知る限り存在しないために、考えられるどの要素が類推適用の判断や雇止め無効の判断に影響しているのか、そしてその影響度合いや予見可能性がどの程度なのか明らかではない。大竹(2004)や川口・神林(2008)では正社員の整理解雇に関する判例をデータ化して実証分析を行っている⁶⁾が、有期雇用に対しても同様の分析を試みるのが本研究の目的である⁷⁾。

Ⅲ 分析データと変数

使用するデータの作成方法について説明する。雇止め制限法理が確立したといわれる日立メディコ事件最高裁判決が出された1986年12月以降に限定し、第一法規『判例体系CD-ROM』より「雇い止め」「雇止め」「備い止め」「備止め」といったキーワードで判例を検索した。2008年12月までに限定し、検索した結果得られた判例より、有期雇用者の雇止めに関する104件の事件を分析対象とする。

該当する事件を選定する際に、以下のケースは分析対象外とした。第1に、非常勤公務員などの任用にあたるケースは除外した。公務員の採用は、期間に定めがあるとしても任用という特別の行政行為を通して行われるのであり、民間の労働契約のような当事者の合意によって成立するものとは性質が異なると判断している(大内2009)。そして、任用にあたるケースでは、継続して任用される期待がないものとみなされ雇止め(再任用拒否)が認められやすい傾向がある⁸⁾。そのため、任用のケースは除外した。第2に、労働者派遣事業に関するケースは、他の期間の定めのある雇用契約と事情は異なる可能性があるとして除外した⁹⁾。第3に、契約更新が1回も行われていないケースは除外した¹⁰⁾。契約更新が1回も行われていないケースでも雇止め制限法理が適用され雇止めが認められないケースも存在するが、試用期間とみなされ、試用期間中の解雇の是非を問うという形で判断されるケースもあり、ほかの案件と性質が異なる¹¹⁾。

以上のような形で収集した判例をデータ化し、①解雇権濫用法理の類推適用の有無、②当該雇止

めが無効か否かを被説明変数とした実証分析を行うように加工した。分析のために作成した変数の基本統計量は表1にある。ただし、変数を作成するにあたり、当事者同士で争いのない事実ないしは裁判所が判断した内容をもとに作成していることに留意されたい¹²⁾。

パネル(A)は、解雇権濫用法理が類推適用されたかどうかについての分析サンプルの基本統計量である。類推適用されたケースは全体の61.5%であり、かつ雇止めが無効とされたケースは35.6%にあたる。解雇権濫用法理の類推適用の有無を説明するにあたり、裁判所の判断を基に下記のような変数を作成した。まず、契約更新の状況として契約更新回数と通算勤続年数を作成した。次に、契約更新時の手続きの厳格性の程度として、契約更新時に更新より前の時点で書面にて契約内容を交換しているか、そして契約更新時に契約内容について面談を行うなどをして確認する作業をしているかという変数を作成した。いくつかの判例では、該当する契約が終了し次の契約が更新する前の時点で更新の手続きを労使で合意したのか否か、に注目するケースが多いため、契約更新前か否かという点に注目している。

また、業務の客観的内容や契約上の地位の性格を表すものとして、仕事内容が恒常的か否かと、該当する有期雇用者と同一内容の仕事に正社員も担当していたか否かに注目している¹³⁾。ここでの仕事内容が恒常的とは、該当する業務が期間の区切りのあるプロジェクトのようなものである期間を過ぎるとなくなるような臨時的なものではなく、使用者が通常の事業運営をしている限り発生する恒常的な業務のことをさす。また、雇止めの前例の有無や、正社員と同一の労働条件か否かをみるために正社員に比べ短時間労働か否かにも注目している。正社員との労働条件について判例では採用方法や退職金の有無、勤続年数によって有期雇用者の賃金が上昇する仕組みがあるか否かなどに注目しているが、必ずしもすべての判例でこれらの情報がカバーされていないため、労働時間のみに注目している。

パネル(B)は解雇権濫用法理が類推適用された判例に限定して、雇止めの無効に関する実証分

表1 分析サンプルの基本統計量

(A) 類推適用有無の分析サンプル (サンプルサイズは104)

	平均値
解雇権濫用法理の類推適用 (1: 類推適用される, 0: されない)	0.615
雇止め無効 (1: 解雇権濫用として地位保全, 0: それ以外)	0.356
実質的無期 (1: 実質的に期間に定めのない状態と異ならない, 0: それ以外)	0.240
合理的期待あり (1: 雇用継続の合理的期待あり, 0: それ以外)	0.365
契約更新回数	10.817
通算勤続年数	6.801
契約書類を交換 (1: 契約更新前に書類を交換, 0: それ以外)	0.654
面談・確認の有無 (1: 契約更新前にあり, 0: それ以外)	0.183
更新の有無, 更新基準を明確化 (1: 雇用者に対し明確にしていた, 0: それ以外)	0.596
仕事内容の恒常性 (1: 恒常的, 0: 臨時的)	0.567
正社員と同一内容 (1: 同一の仕事をしている正社員がいた, 0: それ以外)	0.423
雇止め前例の有無 (1: 雇止め過去にあり, 0: なし, 不明)	0.202
更新拒否の通告から雇止めまでの期間 (カ月)	1.313
正社員並みの労働時間 (1: 労働時間が正社員と同じ, 0: 正社員より短い)	0.510
使用者の発言 (1: 継続雇用の期待を持たせる発言あり, 0: それ以外)	0.163

(B) 雇止め無効性の分析サンプル (サンプルサイズは64)

	平均値
雇止め無効 (1: 解雇権濫用として地位保全, 0: それ以外)	0.578
所属組織倒産・閉鎖あり	0.109
作業量の減少あり	0.344
新規に正社員・非正社員の採用あり	0.188
希望退職を募集した	0.094
労働組合組合員	0.078
勤務態度に問題あり	0.141
実質的に期間の定めのない状態と異ならない	0.391

析の基本統計量を示している。雇止めの無効に関する実証分析における注意点として、サンプル数が少ないため、経営不振など使用者側の都合により労働者側に責のない整理解雇と、労働者の職務遂行能力や勤務態度に問題があるなど労働者側に責のある普通解雇のケースを両方含んでいることがある。整理解雇については4要件が知られているが、関連する指標として、解雇の必要性を表す変数として該当案件の労働者が所属していた組織の倒産や閉鎖があったか否か、作業量の減少があったか否かの2つを考える。次に解雇回避努力として「新規に正社員、非正社員の採用があったか」「希望退職者を募集していたか」の2つを考える。そのほかに該当案件の労働者が労働組合に加入していたかをみる。この変数では特に有期雇用者については労働組合に加入したことでその制裁として雇止めをするというケースが見られたのでそのような状況をコントロールする目的で作成した。さらに、勤務態度に問題があったか(整理解雇における人選の合理性も基礎づける)につい

ても変数を作成した。

IV 分析結果

1 類推適用に関する分析結果

表2は、解雇権濫用法理の類推適用に関する分析結果である。解雇権濫用法理が類推適用される要件として、①実質的に期間に定めのない状態と異ならない状態、②①が認められなくとも雇用継続の合理的期待があると認められる状態、の2つをこれまでに説明してきたが、それぞれの要件に当てはまる要因について最初に確認する。

表2の(1)式と(2)式は、実質的に期間に定めのない状態と異ならない状態を1としそれ以外を0としたダミー変数を被説明変数とした結果である。この分析では、契約更新回数と通算勤続年数の相関が強いので、(1)式と(2)式で別々の推定を行っている。以下の分析でも同様である。

5%有意水準で統計的に有意な変数は、「正社員

表2 解雇権濫用法理の類推適用に関する分析結果

被説明変数	実質的無期		合理的期待あり		類推適用	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
契約更新回数	0.002 (0.002)		0.013 (0.009)		0.015 (0.011)	
通算勤続年数		0.015* (0.009)		0.015 (0.015)		0.024 (0.019)
契約書類の事前やり取りあり	- 0.257* (0.131)	- 0.201 (0.126)	- 0.162 (0.228)	- 0.226 (0.217)	- 0.191 (0.139)	- 0.231 (0.146)
面談・確認の場あり	- 0.058 (0.093)	- 0.089 (0.075)	- 0.351** (0.145)	- 0.345** (0.143)	- 0.347** (0.152)	- 0.372** (0.153)
更新の有無, 更新基準が明確	- 0.019 (0.102)	- 0.033 (0.099)	- 0.131 (0.201)	- 0.154 (0.197)	- 0.111 (0.139)	- 0.138 (0.147)
恒常的な仕事内容	0.082 (0.074)	0.089 (0.069)	0.299** (0.142)	0.259* (0.142)	0.264** (0.115)	0.272** (0.121)
正社員と同じ仕事内容	0.196** (0.090)	0.182** (0.088)	0.345** (0.141)	0.342** (0.141)	0.291*** (0.113)	0.296*** (0.114)
雇止め前例あり	- 0.188*** (0.059)	- 0.162*** (0.059)	0.245 (0.172)	0.195 (0.175)	0.084 (0.129)	0.084 (0.146)
更新拒否の通告から雇止めまでの期間	- 0.034 (0.028)	- 0.031 (0.026)	0.010 (0.044)	- 0.003 (0.043)	- 0.019 (0.034)	- 0.024 (0.037)
正社員並みの労働時間	0.168** (0.081)	0.198** (0.077)	- 0.107 (0.153)	- 0.043 (0.149)	- 0.009 (0.115)	0.047 (0.123)
使用者の発言あり	0.029 (0.105)	0.062 (0.111)	0.457*** (0.136)	0.446*** (0.139)	0.294*** (0.091)	0.326*** (0.094)
サンプルサイズ	104	104	79	79	104	104
疑似決定係数	0.275	0.308	0.362	0.334	0.375	0.357

注：推定にはプロビット分析を利用。表の値は限界効果、()内の値は標準誤差を表す。(1)式と(2)式の被説明変数は実質的に期間の定めのない状態と異ならないと判断された場合を1とするダミー変数、(3)式と(4)式の被説明変数は雇用継続の合理的期待があると認定された場合を1とするダミー変数、(5)式と(6)式の被説明変数は解雇権濫用法理が類推適用された場合を1とするダミー変数である。(3)式と(4)式の推定では、実質的無期契約状態と判断されたケースを除外しているため、(1)式、(2)式、(5)式、(6)式とサンプル数が異なる。

***, ** はそれぞれ1%, 5%, 10%有意水準で統計的に有意であることを表す。

と同じ仕事内容」「雇止めの前例あり」「正社員並みの労働時間」である。雇止めの前例については、その前例があると実質的無期契約状態になっていないということであるから、過去の雇止めが労働者の雇用継続の合理的期待よりも契約期間に定めがあるかないかの実態面に影響を及ぼすと裁判所は判断している可能性がある。また、正社員並みの労働時間といった変数のように労働条件も実質的に期間の定めのない状態と異ならない状態の判断には欠かせない変数である。「正社員と同じ仕事内容」も統計的に有意であるから、正社員と労働条件が近い状態であるほど、実質的無期雇用状態と判断されることが読み取れる。さらに、注目すべきは、通算勤続年数が10%有意水準ではあるがプラスで有意であるが、契約更新回数は有意ではないことであり、この解釈については後で議論したい。

(3)式と(4)式は雇用継続の合理的期待があ

ると認められる状態を1とし、解雇権濫用法理が類推適用されないケースもしくは実質的に期間に定めのない状態と異ならない状態を0としたダミー変数を被説明変数とした結果である。なお、この分析では、実質的無期雇用状態でない案件について、雇用継続の合理的期待の有無が検討されるので、実質的無期雇用状態と判断されたケースは除いた分析を行っている。これらの結果は(5)式、(6)式とほぼ結果は変わらないため、結果の解釈は省略し、(5)式と(6)式の結果を考察する。

(5)式と(6)式は、解雇権濫用法理が類推適用された場合を1とするダミー変数を被説明変数とするプロビット分析の結果を表している。契約更新回数でも通算勤続年数でも、大きく結果が変わらず、有意である変数は「面談・確認の場」「恒常的な仕事内容」「正社員と同じ仕事内容」「使用者の発言」である。特に「面談・確認

の場」の係数の大きさがほかの有意である変数に比べて大きく、更新の手続きを厳格にしていることはもちろんのこと、契約内容について面談等を設けて労働者にしっかりと納得、合意させているかどうかが重要であることがわかる。また、「恒常的な仕事内容」「正社員と同じ仕事内容」といった業務内容の特性も、「正社員と近い状況であれば解雇権濫用法理が類推適用される」といえる。「契約更新回数」「通算勤続年数」「更新の有無、更新基準が明確」といった変数が有意ではないことは興味深い。ほかの条件を一定にして、ただ通算勤続年数が長くなっているからといって解雇権濫用法理が類推適用されるわけでないし、更新基準を明確にしているからといって類推適用から免れるわけではないといえる。むしろ、労使で納得の上で契約更新をしているのか、または使用者が雇用期待を抱かせるような発言をしていないかが重要であることをこの結果は示唆している。

以上では、契約更新回数や通算勤続年数が有意でないという結果はほぼ一貫して得られている。前述のように、使用者は雇止めに係るトラブルや紛争を避けようと、自主的に契約期間に上限を設けるが、そのような努力はこの結果から判断するにあまり効果はないと示唆される。むしろ契約更新の手続きを厳格化させること、できるだけ正社員と異なるような仕事内容にすること、契約更新

が継続する期待を抱かせるような発言を使用者がしないこと、というような人事上のマネジメントをしっかりとっていくことが、使用者側にとって雇止め無効のリスクを軽減するために重要であるといえる。

また、モデルの説明力を表す疑似決定係数はおよそ0.3～0.4の範囲であり、必ずしも高い説明力ではない。今回の分析では、有期労働契約の反復更新に関する調査研究会（2000）が列挙した可能性のある条件で回帰したわけだが、そのほかにも類推適用の是非を説明する要素があると考えられる。そのため予見可能性は必ずしも高いとは言えず、なぜ予見可能性は低いのかさらに検討する必要があるといえる。

2 雇止め無効に関する分析結果

表3は雇止め無効に関する分析結果である。その結果は「作業量の減少あり」「新規に正社員・非正社員の採用あり」「勤務態度に問題あり」が有意であった。普通解雇については本研究で検討することが難しいので、整理解雇について結果を考察しておく、解雇の必要性が雇止めの有効性について問われているといえる。判例によっては人選や手続きの妥当性について必ずしも言及されていないことがあるが、類推適用された場合正社員の整理解雇とほぼ同等の判断がなされている様

表3 雇止め無効に関する分析結果

	(1)	(2)
所属組織倒産・閉鎖あり	0.161 (0.218)	0.088 (0.247)
作業量の減少あり	- 0.400*** (0.155)	- 0.382** (0.158)
新規に正社員・非正社員の採用あり	0.454*** (0.111)	0.427*** (0.121)
希望退職を募集した	- 0.325 (0.303)	- 0.271 (0.320)
労働組合組合員	- 0.407* (0.231)	- 0.392* (0.236)
勤務態度に問題あり	- 0.444*** (0.169)	- 0.432** (0.176)
実質的に期間の定めのない状態と異なる		0.212 (0.140)
疑似決定係数	0.252	0.276

注：サンプルサイズは64（解雇権濫用法理が類推適用された判例に限る）プロビット分析による結果。被説明変数は、雇止め無効の場合を1とするダミー変数。表の値は限界効果、()内の値は標準誤差。*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

子も分かる。また、実質的無期状態と判断されたか、それとも雇用継続の合理的期待があると判断されたかの違いは雇止め無効には統計的有意な影響を与えていない。

V むすびにかえて

本研究では、有期雇用者の契約更新拒絶についてその法的有効性が判断される雇止め制限法理に注目し、正社員に適用される解雇権濫用法理が有期雇用契約にも類推適用される条件、そして解雇権濫用法理が類推適用された事件が無効になる時の条件について、判例をデータ化することによって分析した。その結果以下のことがわかった。

第1に、解雇権濫用法理が類推適用されにくくなる条件としては次のものがある。すなわち、契約更新の前に面談の場を設けて契約内容について確認するなど契約更新の手続きを厳格化させること、できるだけ正社員と異なるような仕事内容にすること、契約更新が継続する期待を抱かせるような発言を使用者がしないことがある。第2に、契約更新回数や通算勤続年数は他の条件を一定とすると類推適用される確率には有意な影響を与えていないことが分かった。第3に、もし類推適用された場合、仕事量の減少や新規に社員を採用していたこと、勤務態度に問題があることが解雇無効に影響を与えるということが分かった。

以上の分析結果をふまえると、雇止めに関する紛争が発生する要因として、更新時には書面にて契約内容の確認をすること、雇用継続の期待を持たせるような発言を安易にしないことといった、日ごろの人事上のマネジメントを行っていくことが求められることがわかる。個別紛争が顕在化する前に未然防止に努めることが必要であることが改めて確認された。

また、判例を構築した裁判所の判断によれば、他の条件を一定とした場合、通算勤続年数が長い場合、ただちに無期雇用契約と異なる契約とは考えられないし、雇用継続の合理的期待が発生するとも考えられていない。むしろ、その他の条件があるために解雇権濫用法理が類推適用されるようになるといえる。2012年8月10日に公

布された改正労働契約法において、通算勤続年数が5年を超えた有期雇用者について、本人の申し出があった場合、無期雇用契約への転換を18条に定めており、あたかも5年が無期労働契約と有期労働契約の境目であるかのような印象を与える。しかし条文でも「労働者本人の申し出があった場合」と定めているように、必ずしもすべてのケースについてその境目は当たるとはいえない。また、本稿の分析においても、必ずしも期間だけで無期雇用契約と異なる契約と判断することはできないため、反復更新を繰り返す企業の中には、雇用者に雇用継続の合理的期待を持たせるような発言や行動を行う企業がみられることが示されており、通算勤続年数だけで無期に転換する(すべき)という議論はあまり意味がないと言える。また、18条の規定は雇用継続の合理的期待の有無にかかわらず、有期雇用者の地位を安定させることに主旨があることに留意したい。

本研究の今後の課題について述べたい。第1に、サンプル数も少ないことがあり今回の分析で得られた結果が頑健なものかどうか、さらに確かめる必要がある。今後判例結果の蓄積を待って分析をしたい。第2に、雇止めをされたとしても裁判に至るケースはごく少ないこと、そして判例データベースに掲載されている判例がすべてをカバーしているとは考えられないなど、いくつかの理由によるサンプルセクションが考えられる。判例データベースのカバー状況についてさらに検討していく必要があると考える。第3に、モデルの説明力である。疑似決定係数は0.3～0.4程度であり、本研究で示した結果では予見可能性について議論するには説明力が低いといえる。有用な説明変数について何があるのかさらに考察していきたい。

*本稿で述べられている主張・意見は著者個人によるものであり、著者の所属機関によるものではない。また、本稿の作成にあたり、山川隆一先生より貴重なコメントをいただいた。ここに記して感謝したい。

- 1) ただし、OECDによる解雇規制の厳格性を表す指標(indicators of employment protection strictness) 1999年のバージョン1以降2度にわたり改訂され、2008年にバージョン3が発表されている。バージョン3では、日本の解雇規制の厳しさはOECDの平均並みとしており、バージョン1と

の結果の違いが、指標作成の基準からくるものなのか、1999年から2008年にかけて日本の解雇規制の厳格性が相対的に緩和されたものなのか、不明である。

- 2) 神林・両角(2007)や小宮(2008)なども同様の指摘をしている。
- 3) 最1小判昭和49・7・22民集28巻5号927頁。
- 4) 最1小判昭和61・12・4判判486号6頁。
- 5) 川口・古川(2004)が考察した東芝柳町工場事件では、事実認定の段階で「当事者双方とも、期間の定めは一応2か月と定められているが、いずれかから格別の意思表示がなければ当然更新されるべき労働契約」としている。あえて「期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態」と言う必要はなく、逆にそのような文言を使ったため、あたかも解雇権濫用法理を類推適用するか否かの判断基準を提示したかのように誤解を生じさせるようになったと説明している。
- 6) 大竹(2004)は1950年以降の期間に定めのない雇用契約に対する整理解雇の判例をデータ化し、整理解雇の4要件が確立したといわれる1975年前後で、解雇有効判決に影響を与える要素に変化はないか確認し、1975年前後で影響を与える要素に変化があることを見出した。川口・神林(2008)は1975年から94年までの整理解雇の判例をデータ化し、整理解雇の認定にあたり、どのような条件が満たされていることが必要か検討し、その結果この時期では解雇の有効無効の判断がかなり予見可能であったことを示している。
- 7) 事件の内容をコード化する作業が進んでいる米国においても、判例の内容を類型化するには大きな困難がある。判例の実証分析についての難点を指摘した論文にEpstein and King(2002)がある。
- 8) 非常勤職員側の継続雇用(再任用)の期待が損なわれたとしても、再任用を求められることまでは認められず、損害賠償請求が認められるにとどまっている。たとえば、中野区(非常勤保育士)事件・東京高判平成19・11・28判判951号47頁、大阪大学(図書館事務補佐員)事件・最1小判平成6・7・14判判655号14頁。
- 9) 労働者派遣に関連した雇止めの事件として、松下プラズマディスプレイ事件・大阪高判平成20・4・25判判960号5頁、マイスタッフ(一橋出版)事件控訴審判決・東京高判平成18・6・29判判1243号88頁、伊予銀行・いぎんスタッフサービス事件・高松高判平成18・5・18判判856号45頁がある。
- 10) 契約更新しないで雇止めをして争われた事件として、テンプル教育サポート・サービス事件・東京地判平成13・10・1判判速1793号17頁、カンタス航空事件・東京地判平成12・3・30判判784号18頁、竜神タクシー事件・大阪高判平成3・1・16判判581号36頁、三菱興業事件・東京地判昭和63・5・16判民集39巻2・3号173頁などがある。
- 11) 神戸弘陵学園事件(最3小判平成2・6・5判判564号7頁)では、契約更新を一度もせず雇止めされた案件に対して、「雇用契約に期間を設けた場合において、その設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、右期間の満了により右雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、右期間は契約の存続期間ではなく、試用期間であると解するのが相当」と判断し、解約権留付雇用契約における解約権の行使は、解約権留付の趣旨・目的に照

らして、客観的に合理的な理由があり社会通念上相当として認められる場合に許されるものと解釈された。

- 12) 判決文に現れる事実や裁判所の判断は、裁判で提示される情報を裁判官が独自の裁量で取捨選択し、論理的に結論を導くために整理し直しているという側面があるといえる。そのため判決文に掲載されている事実がすべてではなく、裁判官が論理構成を明瞭にするために省略する可能性もあるし、そもそも裁判官自身の意思決定方法に大きく左右されることもある。結果を解釈する上で、そのようなバイアスがあることを認識すべきである。
- 13) 同一内容の仕事に従事する正社員がいたかについては、正社員と職務が同じかどうかという判定も含んでいる。判例のみでは釈然としない部分が多いため、本稿では詳細の議論を避けるが、多くの判例では、該当する有期雇用者の担当していた業務が単純作業であったか否か、あるいは正社員と同じラインに配属されていたか否かなどの事実をもとに判定しているものと思われる。

参考文献

- 大内伸哉(2009)『キーワードから見た労働法』日本法令。
 大竹文雄(2004)「整理解雇の実証分析」大竹ほか編『解雇法制を考える——法学と経済学の視点』(増補版)勁草書房、125-148。
 奥田香子・山西克彦・中村和雄(2006)「有期労働契約の更新拒絶」『ジュリスト』1309: 54-69。
 ——(2009)「有期雇用契約雇止め法理の動向」『労働法学会報』2449: 4-20。
 川口大司・神林龍(2008)「四要件判断の統計的分析——1975～1994年」神林龍編『解雇規制の法と経済』日本評論社、157-174。
 川口美貴・古川景一(2004)「労働契約終了法理の再構成」『季刊労働法』204: 34-75。
 神林龍・両角道代(2007)「有期雇用の法規制」荒木ほか編『雇用手続の法と経済』有斐閣、136-167。
 小宮文也(2003)「有期労働契約——雇止めに関する判例法理の分析を中心として」『労働法律旬報』1556: 14-26。
 ——(2008)「有期労働契約の拘束・保障機能と自動終了機能の相克——判例法理を中心として」『季刊労働法』223: 123-131。
 安枝英信(1990)「短期労働契約の更新と雇止め法理」『季刊労働法』157: 93-108。
 有期労働契約の反復更新に関する調査研究会(2000)『有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告』。
 Epstein, Lee, and Gary King(2002)“Exchange: Empirical Research and the Goals of Legal Scholarship: The Rules of Inference,” *University of Chicago Law Review*, 69 (Winter 2002): 1-133。
 OECD(1999) *Employment Outlook*, OECD。

とだ・あきひと リクルートワークス研究所研究員。最近の主な著作に「女性の働き方と生活満足度——固定効果モデルを用いた労働時間や雇用形態の影響分析」『家計経済研究』第96号(2012年)。労働経済学、応用計量経済学専攻。