























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、使用者側にとっての含意としては以下のことが考えられる。たしかに、雇止めに関する紛争が起きないことが使用者にとっても良いことだが、もし紛争が起きても、契約更新の手続きをしっかりとするなどといった人事上のマネジメントをしっかりとすることにより、類推適用される可能性が大きく低下する。また、人事上のマネジメントをおろそかにしていると、契約更新回数に上限を設けて、その上限に達したことを理由に雇止めを行ったとしても、雇止めが無効となる可能性を否定できない。逆に前述したような人事上のマネジメントを日ごろからしっかりしておけば、特に契約更新回数に上限を設けずに雇止めをすることも可能になるとこの結果は示唆する。

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レ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。

## 注

1 事業所調査と個人調査の2種類がある。事業所調査は2009年7月1日現在の状況について調査されている(調査時期:2009年7月22日~29日)。調査対象数は10298、有効回答数は6231である(回答率60.5%)。個人調査は、15歳以上の全国の有期雇用者を対象として、民間調査会社のアクセスパネルを利用したインターネット調査であり、サンプル数は5000である。2009年7月1日現在の状況について、2009年7月3日~21日にかけて調査した。

2 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。

3 神林・両角(2007)や小宮(2008)なども同様の指摘をしている。

4 最1小判昭和49年7月22日民集28巻5号927頁。

5 最1小判昭和61年12月4日労判486号6頁。

6 奥田ほか(2006)も同様の指摘を行い、個々の事例に現れた事実や当事者医師から、雇用継続の期待が存在するか否かが判断されてきたと示している。

7 契約更新回数に上限を設けているのは、事業所規模300~999人15.4%、100~299人11.4%、30~99人8.8%、5~29人9.7%となっている。

8 契約更新回数の上限を設ける事業所が、雇止めの紛争や提訴の回避を目的とするのではなく、雇止めを行う際に該当労働者の了解を得るために行っている可能性もあるので、なぜ上限を設けているのかさらに検討していく余地がある。

9 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ら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、あら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より誤解を生じさせるようになったと説明している。

10 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。

11 事件の内容をコードが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。

12 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年11月28日労判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年7月14日労判655号14頁。

13 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年4月25日労判960号5頁、マイスタッフ（一橋出版）事件控訴審判決・東京高決平成18年6月29日判タ1243号88頁、伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件・高松高判平成18年5月18日労判856号45頁がある。

14 契約更新しないで雇止めをして争われた事件として、テンブル教育サポート・サービス事件・東京地判平成13年10月1日労判速1793号17頁、カンタス航空事件・東京地判平成12年3月30日労判784号18頁、竜神タクシー事件・大阪高判平成3年1月16日労判581号36頁、三菱興業事件・東京地判昭和63年5月16日労民集39巻2・3号173頁などがある。

15 神戸弘陵学園事件（最3小判平成2年6月5日労判564号7頁）では、契約更新を一度もせずに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、解約権留保の趣旨・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是認される場合に許されるものと解釈された。

16 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が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。

17 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。

18 信頼区間は以下の手順で計算する。(i) 図表8における各ケースの場合における限界効果をそれぞれ算出（シミュレーションで固定しない場合は平均値で評価）し、それぞれの推計確率とその標準誤差を算出する。それぞれの推計確率は(\*)式の①類推適用される確率と②類推適用された条件付けした時の雇止め無効となる確率にあたる。(ii) (\*)式に従って雇止め無効確率の点推定を算出するが、その際に、①と②が独立と仮定して標準誤差( $\sigma$ )を算出する。(iii) 点推定より $2\sigma$ 引いたものを下限、 $2\sigma$ 足したものを上限とする。この点推定は正規分布に従うと仮定しているため、上限と下限の間に $4\sigma$ の幅をとることで、95%の信頼区間が得られる。

19 図表8におけるすべてOKのケースの場合の雇止め無効確率が9.5%であるという結果は、確率がゼロではないので雇止めされる可能性が少なからずあるという解釈もできる。本稿のモデルの説明力はあまり高くないため、本稿での解釈が妥当か先に紹介した解釈が妥当かは説明力の高いモデルによる再検証を待ちたい。

社会の法と経済』有斐閣、136-167。

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。

小宮文人、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。

OECD、1999，“Employment Outlook”，OECD。

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」『労働法学会研究報告』2449: 4-20。

大内伸哉、2009、『キーワードから見た労働法』日本法令。

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』。

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。

## 参考文献

- 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.
- 神林龍・両角道代、2007、「有期雇用の法規制」荒木ほか編『雇用