

有期雇用契約の雇止め無効リスク に関する分析

——契約更新が長く続くと無効リスクが生まれるか——

戸田 淳仁 リクルートワークス研究所・研究員

有期雇用の雇止めは法律に明文の規定はないが、判例法理によって制限される場合がある。そして、その結果の予見可能性が低いと、企業による有期雇用の活用に悪影響を及ぼしていると考えられる。雇止め無効のリスクを生み出す判例法理に注目し、どのような条件で雇止めが無効となるのか、判例をデータ化することにより実証分析を行った。その結果、契約更新回数の多さよりも、契約の手続きや業務内容、雇用継続を抱かせる使用者の発言が重要な条件であることが分かった。

キーワード： 雇止め、解雇権濫用法理の類推適用、判例分析、実質的無期契約、雇用継続の合理的期待

目次

- I. はじめに
- II. 有期雇用の活用実態
 - II-1. 契約更新の状況
 - II-2. 雇止めの状況
- III. 先行研究
- IV. 分析データと変数
- V. 分析結果
 - V-1. 類推適用に関する分析結果
 - V-2. 雇止め無効に関する分析結果
- VI. 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。厚生労働省実施の「平成 21 年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）」¹⁾によると、有期雇用者を雇用している事業所の割合は 35.9%にのぼっている。

日本において、有期雇用契約に対する法的な規

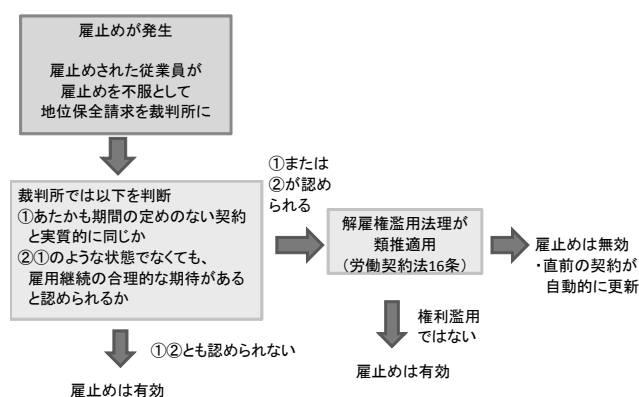
制は、期間の上限規制（労働基準法 14 条）、期間の拘束性（民法 628 条、労働契約法 17 条 1 項）のみである。ヨーロッパで広く見られるように、有期雇用として雇うための理由が求められたり、契約更新回数に制限を設けたり、あるいは有期労働契約が継続した場合に期間に定めのない労働契約に転化するという規制は設けられていない。その一方で、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」（労働契約法 16 条）と規定されているように、いわゆる解雇権濫用法理が確立しており、この法理により正社員の解雇は制限されていると認識されてきた。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²⁾。有期雇用に対して法規制が比較的緩やかである一方、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³。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）。

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⁴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る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⁵の判決文では、期間の定めのない契約と実質的に異なることまでは言えない場合でも、雇用関係継続への合理的な期待が認められるときには、解雇権濫用法理が類推されるとした。解雇権濫用法理が類推適用され、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表1のようなプロセスであるとまとめることができる。

ここでの問題は、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る状態となった場合」「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

図表1 雇止め制限法理の概要



者にとって明確ではない⁶。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⁷。

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、Ⅲ節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ついて議論する。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ことを念頭に置いて議論を進める。

次節以降の構成は以下のとおりである。次節では、有期雇止めの活用の実態について概観し、日本においては、反復更新されている労働者の多さ、雇止め無効リスクを避けるためにどのように対応しているかについて見ていく。Ⅲ節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。Ⅳ節では、判例のデータ化について説明し、基本統計量を確認する。Ⅴ節では分析手法とその結果について示す。Ⅵ節では分析結果をまとめるとともに、結びにかえて、使用者の立場から有期雇止めの活用についてのインプリケーションを示す。

Ⅱ. 有期雇止めの活用実態

雇止め制限法理に注目する前に、そもそも現在の日本において、有期雇止めの契約更新や雇止めの現状について確認しておきたい。

Ⅱ-1. 契約更新の状況

「平成 21 年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）」をもとに有期雇止めの契約更新状況について確認する。契約更新をしている有期雇止めの者は 71.9%にのぼり、平均更新回数は 5.7 回となっている。なかでも、10 回を越えるケースが 12.5%に達している（図表 2）。現在の通算勤続年数で見ると、平均勤続年数は 3.2 年となっており、5 年を超えて働いているケースは 21.0%となっている（図表 3）。また、契約期間満了後の希望を見てみ

図表 2 有期雇止めの契約更新状況

契約更新回数	%
1回	15.5
2回	16.1
3回	14.9
4回	8.7
5回	9.9
6～10回	22.5
11～15回	6.1
16～20回	4.3
21回以上	2.1

注：表の値は、契約更新している労働者を 100%とした時の割合
出所：厚生労働省「平成 21 年有期労働契約に関する実態調査」（個人調査）

図表 3 有期雇止めの通算勤続年数

通算勤続年数	%
6か月以内	21.2
6か月超～1年以内	12.4
1年超～3年以内	30.1
3年超～5年以内	15.3
5年超～10年以内	13.4
10年超	7.6

出所：厚生労働省「平成 21 年有期労働契約に関する実態調査」（個人調査）

図表 4 契約期間満了後の希望

	%
今後も現在の勤務先で働きたい	50.9
引き続き現在の職場で有期雇止めの者として働きたい	18.6
別の会社で有期雇止めの者として働きたい	3.4
別の会社で正社員として働きたい	15.4
別の会社で派遣社員として働きたい	2.6
しばらく働きたくない、引退したい	3.1
その他	6.1

出所：厚生労働省「平成 21 年有期労働契約に関する実態調査」（個人調査）

図表 5 雇止めを行った理由（複数回答）

	%
業務量の減少のため	43.4
経営状況の悪化のため	20.3
労働者の勤務態度の不良のため	38.8
労働者の傷病などによる勤務不良のため	21.6
業務内容に照らした労働者の能力不足のため	23.7
プロジェクトなど、従事していた業務の終了のため	9.8
あらかじめ更新しないと契約更新していたため	23.2
その他	7.8

注：過去 3 年に雇止めをしたことのある事業所に占める割合。
出所：厚生労働省「平成 21 年有期労働契約に関する実態調査」（個人調査）

ると、「引き続き現在の職場で有期雇用者として働きたい」が 50.9%と過半数を超え、「別の会社で働きたい」と回答した 21.4%を大きく上回っている（図表 4）。以上のように、契約期間に定めがあるといっても多くの契約が反復更新されているのが実態である。多くの有期雇用者も現在の職場を辞める意思はないため、雇用者がそのような意思を持ち続けている限り、使用者側の理由により将来雇止めをせざるを得なくなる状況が、少なからず発生するといえるだろう。

次に、労働契約締結時の契約・更新に関する労働条件等の明示についてみておきたい。前節で説明した雇止めに関する紛争を回避するため、厚生労働省は「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を告示している。その告示には、有期労働契約締結時に使用者は更新の有無および更新する場合は更新するもしくはしない判断基準を明示することが記されている。同調査（個人調査）によると、契約締結時の更新の有無について明示されたと回答した割合は 87.2%であり、契約更新時の更新の判断基準について明示されたと回答した割合は 62.0%にとどまっている。必ずしも使用者は告示を守っているとはいえない状況であり、雇止め時に紛争、訴訟に至るリスクが生まれる余地があるといえる。

II-2. 雇止めの状況

次に雇止めがどの程度発生し、それがどの程度トラブルや紛争に至っているのかについて確認する。

「平成 21 年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）」より、過去 3 年間に於いて雇止めを行ったことがある事業所は 30.0%であり、その理由（複数回答）を見てみると、「業務量の減少」のためが 43.4%と最も多く、ついで「労働者の勤務態度の不良のため」38.8%、「業務内容に照らした労働者の能力不足のため」23.7%と続く（図表 5）。同調査（個人調査）より、雇止めを経験したことのある有期雇用者に対して、トラブルになったこ

とがあると回答した割合は 58.6%であり、トラブルの原因（複数回答）についてみてみると、「雇止めの理由が納得できなかった」が 52.8%と最も多く、次いで「雇止めの予告がなかった、あるいは遅かった」27.7%、「雇止めの人選が納得できなかった」24.4%となっている。

上記の調査ではトラブルの具体的な内容やそれが提訴に至るか否かについて調べられていないので、別の調査を用いて紛争の状況についてさらに確認する。厚生労働省「平成 20 年度個別労働紛争解決制度施行状況」によると、平成 20 年度において、総合労働相談コーナーに寄せられた相談のうち雇止めに係るものが 12,797 件、都道府県労働局長による助言・指導の受付件数は 429 件、紛争調整委員会によるあっせんの件数は 526 件である。2007 年の「雇用動向調査」によると、2007 年 1 年間に於いてパートタイム労働者だった者のうち期間満了による理由で離職した者が約 32 万人であることをふまえると、雇止めが発生した際にそれが紛争にまで至ったケースは、ごくまれであるといえる。

雇止めについて、使用者はどのような対応をしているのだろうか。前節では、規模の大きい事業所を中心として、自主的に契約更新回数の上限を設けていることを紹介した。契約更新回数の上限を設けている事業所に、設定している上限の回答比率は、「3～5 回」64.7%と最も多く、「2 回」13.5%、「1 回（更新しない）」11.0%となっている。契約更新回数の上限を設定する理由として、担当する業務が臨時的なものであり、そのことを契約上明らかにするために、あえて設定している可能性も否定できない。しかし、そのことを割り引いてもなお、雇止めが紛争に至るケースがまれである中で、あえて契約更新回数の上限を設けることで、雇止め無効のリスクを回避する行動を規模の大きい事業所を中心として行っているといえる⁸。

III. 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

一し、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就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、類推適用法理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⁹。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。

第1に、有期労働契約タイプを以下の4つに分類した。

- ① 純粹有期契約タイプ…裁判所は以下の②～④以外と判断したもの
- ② 実質無期契約タイプ…期間の定めのない契約と実質的に異なる状態と裁判所が判断したもの
- ③ 期待保護（反復更新）タイプ … 裁判所により②とは認められないが、雇用継続の

合理的な期待がある契約と認められ、その理由として反復更新が挙げられているもの。

- ④ 期待保護（契約特約）タイプ … 裁判所により②とは認められないが、雇用継続の合理的な期待がある契約と認められ、それは反復更新以外の理由による。

第2に、判例における判断の過程をみると、主に以下の6つの項目について、契約関係の実態に評価を加えている。

1. 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）
2. 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
3. 当事者の主体的態様
継続雇用を期待させる当事者の言動・認識の有無・程度など（採用に際しての雇用契約期間や、更新ないし継続雇用の見込み等についての雇い主側からの説明等）
4. 更新の手続き・実態
契約更新の状況（反復更新の有無・回数、勤続年数等）、契約更新時の手続きの厳格性の程度（更新手続きの有無・時期・方法、更新の可否の判断方法等）
5. 他の労働者の更新状況
同様の地位にあるほかの労働者の雇止めの有無等
6. 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

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も指摘している。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、ある程度の使用側側の十分な対応があっても、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¹⁰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¹¹。

IV. 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。その結果得られたものより、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¹²。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¹³。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¹⁴。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¹⁵。

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図表6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¹⁶。

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。契約更新回数の平均は10.8回であり、II節で紹介した2009年時点調査における全体平均5.7回より多いといえる。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

図表6 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(サンプル数は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
契約書類の事前やり取りあり(1:契約更新前に契約書類を事前にやりとりをする、0:それ以外)	0.654
面談・確認の場あり(1:契約更新前にあり、0:それ以外)	0.183
更新の有無、更新基準が明確(1:雇用者に対し明確にしていた、0:それ以外)	0.596
恒常的な仕事内容(1:恒常的、0:臨時的)	0.567
正社員と同じ仕事内容(1:同一の仕事をしている正社員がいた、0:それ以外)	0.423
雇止め前例あり(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(か月)	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
使用者の発言あり(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) 雇止め無効の分析サンプル(サンプル数は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
新規に社員の採用あり(社員は正社員、非正社員を問わない)	0.188
希望退職の募集あり	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

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を正社員も担当していたか否かに注目している¹⁷。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そ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(人選の妥当性)についても変数を作成した。

V. 分析結果

V-1. 類推適用に関する分析結果

図表 7 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る状態、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。

図表 7 の(1)式と(2)式は、実質的に期間に定めのない状態と異なる状態を 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る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

図表 7 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)
サンプル数	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る状態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は 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。

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る状態を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ことが重要であることがわかる。また、「恒常的な仕事内容」「正社員と同時仕事内容」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として得られている。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。

V-2. 雇止め無効に関する分析結果

図表8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。解雇の必要性や解雇回避努力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ほぼ正社員の整理解雇とほぼ同等の判断がなされている様子も分かる。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。

最後に、以上の結果を踏まえた時に雇止めの判断に統計的有意な影響を与える要素に着目して、

図表 8 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)
新規に社員の採用あり	0.454*** (0.111)	0.427*** (0.121)
希望退職の募集あり	-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：推定にはプロビット分析を利用。サンプル数は 64 であり、解雇権濫用法理が類推適用された判例に限る。値は限界効果、()内の値は標準誤差を表す。被説明変数は、雇止め無効の場合を 1 とし、有効の場合を 0 とするダミー変数である。

***, **, * 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。

いくつかのケースを用いて雇止めが無効となる確率を推計する。雇止めが無効となる確率を

(雇止めが無効となる確率)

$$= \textcircled{1} (\text{類推適用される確率}) \times \textcircled{2} (\text{類推適用されたと条件付けした時の雇止め無効となる確率}) \dots (*)$$

とみなして、①を図表 7 の(5)式より、②を図表 8 の(1)式より推計して算出すると同時に、95%信頼区間も推計する¹⁸。

その結果が図表 9 にある。図表 9 は、これまでの分析において統計的に有意な変数でかつ使用者側のマネジメントに関連する 4 つの変数、「面談・確認の場あり」「正社員と同じ仕事内容」「使用者の発言あり」「新規に社員の採用あり」に注目して、他の要素を平均値に固定したうえで、各状況による雇止め無効確率を推計したものである。

図表 9 雇止め無効確率の推計

面談・確認の場あり	正社員と同じ仕事内容	使用者の発言あり	新規に社員の採用あり	雇止め無効確率(推計)		
				点推定	信頼区間 下限	信頼区間 上限
OK	OK	OK	OK	9.5%	-36.7%	55.8%
OK	NG	OK	OK	20.4%	-33.2%	74.0%
OK	OK	NG	OK	20.5%	-25.8%	66.8%
OK	OK	OK	NG	21.2%	-19.3%	61.7%
NG	OK	OK	OK	22.5%	-17.1%	62.1%
OK	NG	NG	OK	31.3%	-22.3%	85.0%
NG	NG	OK	OK	33.3%	-11.2%	77.9%
NG	OK	NG	OK	33.4%	-6.2%	73.0%
NG	NG	NG	OK	37.3%	-7.3%	81.8%
OK	NG	OK	NG	45.2%	2.0%	88.5%
OK	OK	NG	NG	45.5%	11.7%	79.2%
NG	OK	OK	NG	49.9%	21.3%	78.4%
OK	NG	NG	NG	69.5%	26.2%	112.8%
NG	NG	OK	NG	73.9%	42.6%	105.2%
NG	OK	NG	NG	74.1%	45.6%	102.7%
NG	NG	NG	NG	82.7%	51.4%	114.0%

注：表の「OK」、「NG」はそれぞれ、「雇止め無効確率を引き下げる場合」「引き上げる場合」を表す。つまり、「面談・確認の場あり」がOK(NG)=面談・確認の場がある(ない)、「正社員と同じ仕事内容」がOK(NG)=正社員と同一仕事内容でない(ある)、「使用者の発言あり」がOK(NG)=使用者の発言がない(ある)、「新規に社員の採用あり」がOK(NG)=採用がない(ある)を表す。信頼区間は95%信頼区間を表し、計算方法は注 18 を参照されたい。

結果を見る限りでは、上記 4 つをすべてきちんと対応している限りでは雇止め無効確率が 1 割以下となりほとんど雇止めされる可能性はないといえる¹⁹。また、上記 4 つのうち 2 つ以上順守していないと雇止め無効確率が 5 割を超え、すべて順守していないと 8 割程度となっている。前述したとおり説明力のあまり高くないモデルをベースにしているため、信頼区間の幅が大きいという印象を否めない点もある。そのため、推計した確率の確からしさはさらに検討していく必要はあるが、上記 4 つの項目を遵守する、しないの違いにより雇止めが無効となる確率が大きく変わることが示唆される。

VI. 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の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、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、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ないで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な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(σ)を算出する。(iii) 点推定より 2σ 引いたものを下限、 2σ 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 4σ 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