

# 萩原裁判高裁全面勝利判決の意義

※法解釈を踏まえつつ、実態としての雇用関係を重視

※判決理由の流れ

- ⇒ 雇用の継続・期待権から解雇権濫用の法理が適用される
- ⇒ そのことから、「雇止め」にも「正当な理由」が必要
- ⇒ 萩原さんの雇止めには正当な理由がない
- ⇒ よって雇止め不当

【解雇権濫用の法理＝労働契約法第16条として法制化】

「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。」

## 1 会社からの雇用継続を認める

## 2 解雇権濫用の法理を全面適用

【解雇権濫用法理の類推適用】

### ○ 雇用契約が反復継続している場合

期間の定めある労働契約が反覆更新され、実質的に期間の定めない労働契約と異なる状態で存続している場合、雇止めは実質において解雇に当たり、解雇に関する法理が類推して適用される。したがって、経済事情の変動により剰員が生じる等の特段の事情が存しない限り、期間満了を理由とする雇止めは信義則上許されない。〈東芝柳町工場事件〉

### ○ 雇用継続が期待できる場合

タクシー会社の臨時雇運転手において、その雇用期間は契約書上は一年とされているものの、この会社では契約更新を拒絶した事例がなく、本雇運転手への登用は臨時雇運転手の中から行われていたという事情の下においては、雇用期間の実質は期間の定めのない雇用契約に類似するものであって、契約期間満了後も雇用を継続することに合理性を肯認することができるので、特段の事情がなければ、更新拒絶は信義則に照らし許されない。〈龍神タクシー事件〉

## 3 交通事故における会社責任の明確化

※今後の期間雇用社員の雇用と労働条件にとって重要

- 「上記各事故について、控訴人の運転に特に危険な行為ないし案ずるべき癖があったものとみるべき事実は認められない。」
- 「本件事故の原因を控訴人のみに帰すことはできず、公社及び被控訴人の業務執行、管理体制にもその一因があったとみられる。」

- 「物損事故程度では処分されないのが一般的であり、まして雇止めや解雇されたものは控訴人以外にはいない」
- 「控訴人の運転適正から見て、その自覚及び被控訴人において控訴人の勤務条件上なすべき配慮により改善は十分可能であり、他方、被控訴人の事業運営上、本件各事故の程度では到底職員としての身分を喪失させるような場合には当たらない一方、控訴人には、職務の遂行上、高い評価が与えられる実績もあったのである。」
- 「本件雇止めについては、控訴人に交通事故の繰り返しがあったとはいえ、それには、公社ないし被控訴人の事業運営上の問題点も絡んでおり、控訴人は十分改善可能であり、しかも被控訴人の懲戒規定及び従来処分の実績に照らしても、到底雇止めないし解雇すべき場合には該当しなかったこと」

#### 4 裁判闘争の限界と意義

- ⇒ 地裁判決と高裁判決の大きな相違
  - 裁判官の判断によって、判決内容も大きく変わってくる(改めて実感)
- ⇒ 現実的な力関係を含め、個人救済としての裁判闘争は必要とされる
  - 勝利すれば、判決結果は全労働者の労働条件等におよぶ
  - しかし、負けた結果も労働者の労働条件等を拘束する

#### 5 職場地域と結合された解雇撤回裁判

- ⇒ 裁判闘争は独立した取り組みではなく、職場・地域での闘いと結合し、取り組んでいくことが重要
- ⇒ 基本的には、裁判当事者の職場復帰ができる職場状況を作り出すことと一体となった闘いの重要性
- ⇒ 基本は職場において労働者の尊厳・基本的人権の確立、労働条件改善等のたたかいを進めていくことが重要であり、会社の不当な攻撃に対しては職場での反撃と要求解決に向けストライキを含めた労働者の団結の力こそ求められる