

非常勤講師(非正規労働者)に希望の光！ 加茂暁星解雇撤回新潟地裁判決が示したもの

にいがた私学争議団支援共闘会議事務局

1. 非常勤講師の雇用継続に対する期待権を認めたこと

「期間の定めのある契約であっても、期間満了ごとに当然更新され、あたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態にある場合には、期間満了を理由とする雇止め意思表示は実質において解雇の意思表示に当たり、その実質に鑑み、その効力の判断にあたっては、解雇に関する法理を類推適用すべきであり、また、労働者が契約の更新、継続を当然のこととして期待、信頼してきたという相互関係のもとに雇用契約が存続、維持された場合には、そのような契約当事者間における信義則を媒介として、期間満了後の更新拒絶(雇止め)について、解雇に関する法理を類推適用すべきであると解される(最高裁第一小法廷昭和49年7月22日判決、最高裁第一小法廷昭和61年12月4日判決参照)」(新潟地裁判決より)

赤井先生・山田先生が雇用継続を期待することに合理性があったと認定した事実

【赤井先生の場合】

雇用契約が24回にわたり更新され続け、25年間という長期間勤務し続けていたこと。

更新を希望しながらその意に反して雇止めをされた非常勤講師は過去において存在せず、長期雇用を期待する環境にいたこと。

24回の更新のうち、最後の3回(平成16年度以降)を除き、更新手続きは毎年、同じ教科の教員から更新の意志を聞かれて、それに答えるのみで、辞令書交付も新年度に入ってから給与明細といっしょに同封されるなど、形式的な更新手続きであったこと。

平成16年度より以前は、研修への参加を希望すれば参加が認められており、学校として継続的な雇用を見越していたと考えられること。

授業以外にも、授業に使用する教材の研究と選定、生徒の配布する小テストやプリントの作成、課題・レポートの点検、授業や実験の準備・後片付け、テストの作成・採点、試験監督、成績の評価、生徒に対する評価、補習など専任教員と同様の業務をこなしていたこと。

雇用契約上、雇用期間とされていない3月26日～31日も私学共済への加入が継続されていたこと。

賞与、退職金が勤続年数で考慮されていたことから、継続雇用が前提となっていると考えられること。

【山田先生の場合】

雇用契約が15回にわたり更新され続け、17年間(途中1年契約の締結なし)という長期間勤務し続けていたこと。

以下、赤井先生の場合の～と同様の事実。

「したがって、原告赤井及び原告山田は、いずれも雇用継続を期待することに合理性があったと認められ、赤井雇止め及び山田雇止めにはいずれも解雇権濫用法理が類推適用されると解するのが相当である。

そうすると、同人らに対する雇止めが有効であると認められるには、単に雇用契約の期間が満了したというだけでは足りず、『社会通念上相当とされる客観的合理的理由』が存在することが必要であると解する」(新潟地裁判決より)

2. 整理解雇 4 要件を適用して解雇の合理性を判断したこと

「『社会通念上相当とされる客観的合理的理由』の有無をどのように判断すべきかであるが、原告らは、整理解雇の判断枠組みを類推適用すべきであると主張し、被告は、原告らの雇止めは被告の人件費削減が目的ではなく、結果的に人件費が削減されたに過ぎない以上、整理解雇の判断の枠組みは適用されないという旨の主張をする。

検討するに、整理解雇とは、使用者が経営不振の打開や経営合理化を進めるために、余剰人員削減を目的として行う解雇をいうところ、原告らの雇止めにおいて、原告らに非違行為等の落ち度は全くないのであって(争いのない事実)、被告らも使用者側の経営事情等により生じた非常勤講師数削減の必要性に基づく雇い止めであること自体は否定してい以上、原告らの雇止めは使用者が経営合理化を進めるために余剰人員削減を目的として行った雇止めであるとみるのが相当である」(新潟地裁判決より)

整理解雇の法理を適用して、「社会通念上相当とされる客観的合理的理由」の有無を判断

整理解雇 4 要件

人員整理の必要性

その解雇を行わなければ学校の維持・存続ができないほど差し迫った必要性があったか。

雇止め回避努力

解雇を回避するあらゆる努力が尽くされたか。

人選の合理性

解雇の対象とする労働者の選定基準およびそれにもとづく人選の仕方が合理的かつ公平であったか。

手続きの相当性

労働者個人および労働組合に対し、事前に十分な説明をして了解を求め、解雇の規模、時期、方法などについて労働者側の納得を得る努力が尽くされていたか

人員整理の必要性

専任教員の授業持ち時数を増やさなければ、非常勤講師の授業時数はあった。

学園財政は、自己資本率が高く負債総額を上まわる現金預金・有価証券を保持するなど、人件費削減をしなくても直ちに財政破綻を招く状況になかった。生徒数減も平成 18 年度～19 年度はわずか 24 名の減。(18 年度末は赤井・山田両先生の雇止めの年)

雇止め回避努力

非常勤講師の人件費をどれだけ削る必要があるか等について検討されていない。

非常勤講師の大量雇止め以外に財政状況改善手段を検討した事情は認められない。

人選の合理性

組合側は特に問題にしていない。

手続きの相当性

解雇理由書を交付する以前に、原告に雇止めに関して何ら協議・説明をしていない。

解雇理由書には「専任教員の持ち時数を超えない授業時数がない場合」との簡略な記載があるのみで、校長に原告が説明を求めても面会を拒否し取り合わなかった。

「事前・事後の協議・説明は不十分極まりないものであった」

「本件においては、人員削減の必要性は認められず、雇止め回避努力も何らなされておらず、事前・事後の協議・説明も不十分であることからすれば、原告らの雇止めについては、被告に相当程度の裁量があることを最大限考慮しても、それまで雇用していた原告らを雇止めにする必要がないのに、原告らに対して恣意的に雇用契約を終了させようとしたと認めるのが相当である。よって、原告らの雇止めには『社会通念上相当とされる客観的合理的な理由』がなかったと解され、原告らの雇止めはいずれも、解雇権濫用法理の類推適用により、無効というべきである」(新潟地裁判決より)