

平成30年(受)第755号 地位確認等請求事件  
令和元年11月7日 最高裁判所第一小法廷判決

監修：泉 篤志  
文責：松田 大樹

**[判決要旨]**

有期労働契約を締結していた労働者が労働契約上の地位の確認等を求める訴訟において、解雇が無効であると判断するのみで、契約期間の満了により当該契約の終了の効果が発生するか否かを判断しないままに請求を認容した原審の判断には判断遺脱の違法がある。

**[事案の概要]**

本件は、Y社との間で有期労働契約を締結して就労していたXが、Y社による解雇は無効であると主張して、Y社に対し、労働契約上の地位の確認及び解雇の日以降の賃金の支払いを求める事案である。

Xは、平成22年4月1日、建物管理等の事業を目的とするY社との間で、契約期間を同日から平成23年3月31日までとする有期労働契約(以下「本件労働契約」という。)を締結し、Y社が管理業務を行うA1市民会館で勤務することとなった。本件労働契約は、その後4回更新され、最後の更新においては、契約期間は平成26年4月1日から平成27年3月31日までとされた。

平成26年5月8日、Y社は、Xに対し、同年6月1日付でA2市民会館の受付係へ異動するよう告知をした(以下「本件配転命令」という。)。これに対し、Xは、本件配転命令について、労働条件通知書の内容に反した不当な人事異動であるとして抗議をしたものの、Y社は、Xに対し、同月21日に配転命令辞令書を交付し、同月27日には6月1日以降A2市民会館に出勤しなければ欠勤扱いになる旨書面で告知した。同年6月1日、XはA1市民会館にもA2市民会館にも出勤しなかったため、Y社は、Xに対し、「今後1週間出勤しなければ解雇する」と伝えた。Xはその後も出勤しなかったことから、Y社は、同月6日、Xに対し、就業規則の規定に基づき同月9日付で解雇する旨の意思表示をした(以下「本件解雇」という。)

Xは、本件解雇は無効であると主張し、平成26年10月25日、Y社に対し、労働契約上の地位の確認及び本件解雇の日から判決確定の日までの賃金支払いを求める訴訟を提起した。

本件訴訟における主な争点は、Y社による本件解雇に「やむを得ない事由がある」(労働契約法17条1項)と認められるか否かであり、特に、その前提となった本件配転命令が権利を濫用したものかどうかを巡って主張が交わされた。

## 〔訴訟の経過〕

## 1 第一審判決（福岡地裁 H29. 4. 27 判決金融・商事判例 1588 号 18 頁）：請求認容

X は、前記のとおり、平成 26 年 10 月 25 日、労働契約上の地位の確認及び本件解雇の日から判決確定の日までの賃金支払いを求める本件訴訟を提起した。そして、同年 12 月 18 日の第 1 回口頭弁論期日において、最後の更新後の本件労働契約が、契約期間を同年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までとする有期労働契約である旨の訴状に記載した事実を主張した。

第一審は、平成 29 年 1 月 26 日に口頭弁論を終結し、同年 4 月 27 日、本件解雇には、労働契約法 17 条 1 項にいう「やむを得ない事由」があるとはいえないとして、本件解雇は無効と判断し、上記 X の請求を全部認容する判決を言い渡した。これに対し、Y 社が控訴した。

## 2 原審判決（福岡高裁 H30. 1. 25 判決金融・商事判例 1588 号 13 頁）：控訴棄却

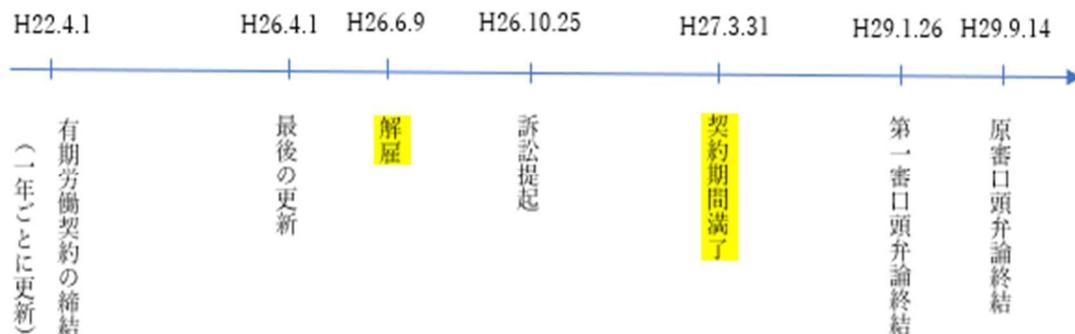
Y 社は、本件労働契約が契約期間の満了により終了したことを抗弁として主張する旨の記載がされた控訴理由書を提出した。

X は、上記主張について、時機に後れた攻撃防御方法として却下されるべきである旨を申し立てるとともに、雇用継続への合理的期待が認められる場合には、解雇権の濫用の法理が類推され、契約期間の満了のみによって有期労働契約が当然に終了するものではないところ、本件労働契約の契約期間が満了した後、契約の更新があり得ないような特段の事情はないから、当該期間満了後も本件労働契約は継続している旨の記載がされた控訴答弁書を提出した。

原審は、平成 29 年 9 月 14 日の第一回口頭弁論期日において、X の上記主張は時機に後れた攻撃防御方法に当たるとしてこれを却下し、口頭弁論を終結した。

その上で、原審は、本件解雇は無効であるとし、最後の更新後の本件労働契約の契約期間が平成 27 年 3 月 31 日に満了したことにより本件労働契約の終了の効果が発生するか否かについては判断することなく、X の請求を全部認容すべき旨の判断をした。これに対し、Y 社が上告した。

〈原審の口頭弁論終結時までの時系列図〉



### 3 本判決：一部破棄差戻、一部上告棄却

上告審は、原審の判断のうち、契約期間の満了により本件労働契約の終了の効果が発生するか否かを判断することなく、Xの労働契約上の地位の確認請求及びその契約期間が満了した後である平成27年4月1日以降の賃金支払請求を認容することはできないとして、次のとおり判示し(①②の数字は筆者)、原判決中、労働契約上の地位の確認請求及び平成27年4月1日以降の賃金の支払請求を認容した部分は破棄を免れないとした。

- I 最後の更新後の本件労働契約の契約期間は、Xの主張する平成26年4月1日から平成27年3月31日までであるところ、第一審口頭弁論終結時に上記契約期間が満了していたことは明らかであるから、第一審は、Xの請求の当否を判断するに当たり、この事実をしんしゃくする必要があった。
- II 原審は、本件労働契約が契約期間の満了により終了した旨の原審におけるY社の主張につき、時機に後れたものとして却下した上、これに対する判断をすることなくXの請求を全部認容すべきものとしているが、①第一審がしんしゃくすべきであった事実をY社が原審において指摘することが時機に後れた攻撃防御方法の提出に当たるといことはできず、また、②これを時機に後れた攻撃防御方法に当たるとして却下したからといって上記事実をしんしゃくせずにXの請求の当否を判断することができることとなるものでもない。
- III 原審は、最後の更新後の本件労働契約の契約期間が満了した事実をしんしゃくせず、上記契約期間の満了により本件労働契約の終了の効果が発生するか否かを判断することなく、原審口頭弁論終結時における被上告人の労働契約上の地位の確認請求及び上記契約期間の満了後の賃金の支払請求を認容しており、上記の点について判断を遺脱したものである。

#### [解説]

##### 1 はじめに

本判決は、労働者が、有期労働契約期間中の解雇が無効であると主張して、労働契約上の地位の確認請求訴訟を提起した事案において、口頭弁論終結時において契約期間が既に満了している点をどのように取り扱うべきかという問題について判示したものである。また、第一審では使用者から(明示的には)主張のなかった期間満了の主張(指摘)について、控訴審において時機に後れた攻撃防御方法として却下することができるかという点についても判示している。

以下では、上記判示の前提とされた、労働者の地位確認請求訴訟における攻撃防御方法の展開及び時機に後れた攻撃防御方法に関する規律について簡単に概観した後、本判決の判示について解説する。

##### 2 労働者の地位確認請求における攻撃防御方法の展開

労働者が、使用者のなした解雇が無効であると主張して訴訟を提起する場合には、労働契約上の権利を有する地位の確認を求める訴えが提起されることが通常である。かか

る訴えは、解雇の無効確認を求める訴えと呼ばれることがあるが、過去の法律行為の無効確認は原則として許されないところ、かかる訴えは、基本的には現在の法律関係(すなわち事実審の口頭弁論終結時の法律関係)としての労働契約上の地位の確認を求めるものであり、これに対する判決も、原告の現在(口頭弁論終結時)における労働契約上の地位を確認するものと解される。

労働者の地位確認請求における請求の趣旨としては、「原告が、被告に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。」とするのが一般的である<sup>1</sup>。訴訟物については、i 「有期労働契約上の権利を有する地位」と解する見解<sup>2</sup>、ii 期間の定めの有無は労働契約の本質的要素ではないという理解に基づき、期間の定めの有無にかかわらず、単に、「労働契約上の権利を有する地位」と解する見解<sup>3</sup> がみられる<sup>4</sup>が、ii が相当であるように思われる。

有期労働契約を締結する労働者の地位確認請求訴訟における当事者の主張は、次のように整理される<sup>5</sup>。

まず、原告は、請求原因事実として、㉞労働契約の締結の事実を主張する。これに加えて、訴訟要件としての確認の利益の存在を基礎づけるため、㉟被告が雇用契約終了の主張をして労働契約上の権利を有する地位を争っている事実を主張することが必要となる。

これに対し、被告は、抗弁として、労働契約終了の事実(㊱解雇、㊲期間満了等)を主張することとなる。㊱解雇については、㊴解雇の意思表示、㊵労働契約法 17 条 1 項の「やむを得ない事由」が存することが要件事実となる。㊲期間満了については、㊷期間の定めが存在、㊸その期間の満了が要件事実である。

期間満了に対する再抗弁としては、原告は、有期労働契約の更新について定める労働契約法 19 条に該当する事実を主張することが考えられる。

### 3 時機に後れた攻撃防御方法に関する規律

裁判所は、当事者が i 故意又は重大な過失により、ii 攻撃防御方法を時機に後れて提出し、iii これにより訴訟の完結を遅延させることになるときには、当該攻撃防御方法の提出を却下する決定をすることができる(民事訴訟法 157 条 1 項)。

そして、時機に後れた攻撃防御方法の規定については、控訴審においても適用される(同法 297 条)ところ、時機に後れたといえるか否かについては、第一審における訴訟手続の経過をも通観して判断すべきであるとされる(最判昭和 30 年 4 月 5 日民集 9 卷 4 号 439 頁)。

<sup>1</sup> 山口幸雄ほか編『労働事件審理ノート第 3 版』9 頁。

<sup>2</sup> 前注 1・51 頁。

<sup>3</sup> 山川隆一「改正労働契約法の要件事実」毛利勝利先生古希記念『労働刑法理論変革への模索』59 頁、69 頁。

<sup>4</sup> 匿名コメント・判タ 1469 号 52 頁。

<sup>5</sup> 加藤新太郎・ジュリスト 1557 号 100 頁参照。

## 4 本判決の検討

### (1) 第一審の問題点

第一審は、本件解雇は無効であると判断し、X が労働契約上の地位を有することを確認しているが、前記のとおり、かかる判決は現在の権利関係を確認するものである。したがって、第一審は、その口頭弁論終結時である平成 29 年 1 月 26 日における X の地位を確認したことになるが、その際、解雇による本契約の終了がないことについて判断したのみで、平成 27 年 3 月 31 日の期間満了による本契約の終了があったか否かについては判断しなかった。本判決 I は、この点を問題としたものである。

もっとも、弁論主義の下、裁判所は、当事者の主張していない事実を判決の基礎とすることができないところ、当事者から期間満了による契約終了原因事実(㉠期間の定めが存在及び㉡その期間の満了)の主張がない場合には、裁判所は、これらの事実をしんしゃくできない。したがって、本件においても、X 及び Y 社いずれからもこれらの事実の主張がない場合には、裁判所が、解雇の有効性についてのみ判断し、契約期間満了による契約終了について判断しないことも直ちに不当とはいえない。しかしながら、本件においては、X は、第 1 回口頭弁論期日において、最後の更新後の本件労働契約が、契約期間を平成 26 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までとする有期労働契約である旨の訴状に記載した事実を主張しているから、裁判所は、上記㉠期間の定めが存在については、しんしゃくすることが可能である(なお、前記のとおり、期間満了による終了原因事実は抗弁であり、Y 社が主張責任を負うものではあるが、主張共通の原則により、主張責任の有無にかかわらず、いずれの当事者から主張された事実でも判決の基礎となり得る。)。そして、第一審の口頭弁論終結時において㉡当該期間が満了していたことは、顕著な事実であり、少なくとも黙示的には当事者の主張があったといえる<sup>6</sup>。よって、第一審は、契約期間が満了していた事実をしんしゃくするべきであったのであり、本判決 I は正当であると思われる<sup>7</sup>。

### (2) 原審の問題点

ア 原審は、Y 社が、本件労働契約は契約期間の満了により終了したことを抗弁として主張する旨の記載がされた控訴理由書を提出したことに関し、当該事実の主張は時機に後れたものとして却下した。本判決 II ①は、第一審がしんしゃくすべきであった事実を Y 社が原審において指摘することが時機に後れた攻撃防御方法の提出に当たるといふことはできないといひて、この点を問題としたものである。

前記のとおり、本件労働契約の契約期間が満了した事実については、第一審で既に当事者によって主張されていたと考えられるのであり、原審ではじめて主張されたものではないから、上記の Y 社による契約期間の満了により終了したことを抗弁

<sup>6</sup> 前注 4。なお、上田竹志・法学セミナー 790 号 132 頁は、評価規範として、当事者が期間の満了を主張していないという理由で第一審判決を正当化するのは、形式論にすぎるとする。

<sup>7</sup> なお、第一審は、その結論部分において、「被告が本件解雇以外に本件労働契約の終了原因を主張しない以上、原告は、雇用契約上の権利を有する地位にある」と判示していることから、本件契約期間満了後の本件労働契約の更新の有無につき、Y 社が主張立証すべきものとの見解に立っていることが考えられるが、匿名コメント・金融・商事判例 1588 号 8 頁以下が指摘するように、そのような見解に立っているとしてもなお、釈明を求める等して当事者双方の主張立証上の攻防が尽くされるべき事案であったと考えられる。

として主張する旨の記載がされた控訴理由書の陳述は、「主張」ではなく、本判決が表現するとおり、単なる「指摘」というべきであり、攻撃防御方法の提出には当たらない。よって、本判決Ⅱ①は正当であると思われる。

イ また、控訴審は、第一審に提出された訴訟資料を前提として判断を行うところ、前記のとおり、契約期間満了の事実は第一審において既に当事者によって主張されているのであるから、上記事実をしんしゃくすべきであった。それにもかかわらず、原審は、最後の更新後の本件労働契約の契約期間が満了した事実をしんしゃくしなかったため、上記契約期間の満了により本件労働契約の終了の効果が発生するか否かを判断することなく、原審口頭弁論終結時における被上告人の労働契約上の地位の確認請求及び上記契約期間の満了後の賃金の支払請求を認容したものであるから、当事者が主張し、確定した事実をしんしゃくせずに判断したものと見え、本判決Ⅱ②及びⅢも正当であると考えられる。

### (3) 差戻審における審理事項一更新の有無

本判決は、「被上告人が契約期間の満了後も本件労働契約が継続する旨主張していたことを踏まえ、これが更新されたか否か等について更に審理を尽くさせるため、同部分につき本件を原審に差し戻す」と判示しているところ、上記判示の内容からみて、労働契約法 19 条の適用による契約更新の有無についての審理を求めていることがわかる。従来裁判例の中には、期間途中の解雇が労働契約法 17 条 1 項に照らして無効と判断される時点で契約期間が満了していた場合に、期間が満了しているとして地位確認請求を認めないもの<sup>8</sup>と、期間途中での解雇の意思表示には期間満了時の更新拒絶の意味も含まれているとして、労働契約法 19 条の更新により契約が継続するか否かの検討を行うもの<sup>9</sup>があったが、本判決は、期間途中の解雇が無効と判断される時点で契約期間が満了していても、期間満了後も契約は継続している旨の労働者側の主張を踏まえ、労働契約法 19 条の適用による契約更新の有無の検討がなされるべきことを示したものである。

## 5 本判決の意義

本判決は、口頭弁論終結時において有期労働契約の契約期間が満了している場合には、期間途中での解雇が無効と判断されたとしても、労働者の労働契約上の地位確認請求及び契約期間満了後の賃金の支払請求を直ちに認容できるわけではなく、期間満了後も契約が継続しているか否かを審理判断すべきであることを示した点に、その先例的意義が認められる。期間途中の解雇が無効と判断されるケースであっても、解雇後の一時点において期間満了により契約が終了したとの判断がなされた場合には、期間満了について判断がなされなかった場合と比して、その認容範囲には大きな差が生じ得るものであるから、本判決は、当事者としても常に意識すべき判示であり、実務上も重要な意義を有すると考えられる。

以 上

<sup>8</sup>東京地判平成 26 年 1 月 17 日労判 1092 号 98 頁。

<sup>9</sup>津地決平成 28 年 3 月 14 日労判 1152 号 33 頁。