

平成 27 年（受）第 589 号 労働契約上の地位確認等請求事件平成 28 年 12 月 1 日 最高裁第一小法廷判決

監修：若林茂雄

文責：永口 学

## [判決の概要]

本件の事情の下では、被上告人と上告人との間の労働契約（以下「本件労働契約」という。）が期間の定めのないものとなるか否かは、被上告人の勤務成績を考慮して行う上告人の判断に委ねられているものというべきであり、本件労働契約が 3 年の更新限度期間の満了時に当然に無期労働契約となることを内容とするものであったと解することはできない。

## [事案の概要]

本件は、X（被告、控訴人、上告人）との間で期間の定めのある労働契約を締結し、X が運営する短期大学の教員として勤務していた Y（原告、被控訴人、被上告人）が、X による雇止めは許されないものであると主張して、X に対し、労働契約上の地位の確認及び雇止め後の賃金の支払を求めた事案である。

原審（福岡高判平成 26 年 12 月 12 日判例集未搭載）が認定した事実関係等の概要は次のとおりである。

1. Y は、平成 23 年 4 月 1 日、X との間で、A 学園契約職員規程（以下「本件規程」という。）に基づき、契約期間を同日から同 24 年 3 月 31 日までとする有期労働契約を締結して本件規程所定の契約職員となり、X の運営する B 短期大学の講師として勤務していた。
2. 本件規程には、次の内容の定めがある。
  - ア 契約職員とは、一事業年度内で雇用期間を定め、X の就業規則 28 条に定める労働時間で雇用される者のうち、別に定めるところによる契約書により労働契約の期間を定めて雇用される者をいう。
  - イ 契約職員の雇用期間は、当該事業年度の範囲内とする。雇用期間は、契約職員が希望し、かつ、当該雇用期間を更新することが必要と認められる場合は、3 年を限度に更新することがある。この場合において、契約職員は在職中の勤務成績が良好であることを要するものとする。
  - ウ 契約職員（助手及び幼稚園教諭を除く。）のうち、勤務成績を考慮し、上告人がその者の任用を必要と認め、かつ、当該者が希望した場合は、契約期間が満了するときに、期間の定めのない職種に異動することができるものとする。
3. X は、平成 24 年 3 月 19 日、Y に対し、同月 31 日をもって本件労働契約を終了する旨を通知した。

Y は、同年 11 月 6 日、本件訴訟を提起した。

X は、平成 25 年 2 月 7 日、Y に対し、仮に本件労働契約が同 24 年 3 月 31 日をもって終了していないとしても、同 25 年 3 月 31 日をもって本件労働契約を終了する旨を通知し、更に、平成 26 年 1 月 22 日付けで、Y に対し、本件規程において契約

期間の更新の限度は3年とされているので、仮に本件労働契約が終了していないとしても、同年3月31日をもって本件労働契約を終了する旨を通知した（以下この通知による雇止めを「本件雇止め」という。）。

4. B 短期大学を含む上告人の運営する三つの大学において、平成18年度から同23年度までの6年間に新規採用された助教以上の契約職員（51名）のうち、同年度末時点において3年を超えて勤務していた者は10名であり、そのうち8名についての労働契約は3年目の契約期間の満了後に期間の定めのないものとなった。

#### [判決要旨]

本件労働契約は、期間1年の有期労働契約として締結されたものであるところ、・・・本件規程には、契約期間の更新限度が3年であり、その満了時に労働契約を期間の定めのないものとするができるのは、これを希望する契約職員の勤務成績を考慮して上告人が必要であると認めた場合である旨が明確に定められていたのであり、被上告人もこのことを十分に認識した上で本件労働契約を締結したものとみることができる。上記のような本件労働契約の定めに加え、被上告人が大学の教員として上告人に雇用された者であり、大学の教員の雇用については一般に流動性のあることが想定されていることや、上告人の運営する三つの大学において、3年の更新限度期間の満了後に労働契約が期間の定めのないものとならなかった契約職員も複数に上っていたことに照らせば、本件労働契約が期間の定めのないものとなるか否かは、被上告人の勤務成績を考慮して行う上告人の判断に委ねられているものというべきであり、本件労働契約が3年の更新限度期間の満了時に当然に無期労働契約となることを内容とするものであったと解することはできない。そして、・・・上告人が本件労働契約を期間の定めのないものとする必要性を認めていなかったことは明らかである。

また、・・・労働契約法18条の要件を被上告人が満たしていないことも明らかであり、・・・以上によれば、本件労働契約は、平成26年4月1日から期間の定めのないものとなったとはいえず、同年3月31日をもって終了したというべきである。

#### (裁判官櫻井龍子の補足意見)

雇止め法理は、有期労働契約の更新の場合に適用されるものとして形成、確立されてきたものであり、本件のような有期労働契約から無期労働契約への転換の場合を想定して確立されてきたものではない〔く〕・・・有期労働契約が引き続き更新されるであろうという期待と、無期労働契約に転換するであろうという期待とを同列に論ずることができないことは明らかであり、合理性の判断基準にはおのずから大きな差異があるべきといわなければならない。無期労働契約への転換は、いわば正社員採用の一種という性格を持つものであるから、本件のように有期労働契約が試用期間的に先行している場合にあっては、なお使用者側に一定範囲の裁量が留保されているものと解される。そのことを踏まえて期待の合理性の判断が行われなければならない。

#### [解説]

期間の定めのある雇用契約に関する民法上の原則によれば、雇用契約の期間が終了すれ

ば契約の効力は当然に終了する。また、当該契約の更新は新たな契約の締結であり、これを行うかどうかは当事者の自由に委ねられるはずである。この点、民法は、労働者が所定の契約期間を経過しても労働を継続し、使用者がこれに格別異議を述べないときは、契約が同一の条件をもって黙示に更新されたものと推定されるとしている(民法629条1項)。そこで、黙示の更新を回避し、有期労働契約を期間の終了をもって解消するためには、使用者はその旨を労働者に対して意思表示する必要がある<sup>1</sup>。

その後、臨時従業員の短期労働契約が反復契約した後の雇止めが社会問題となったことなどを踏まえ、有期契約が期間の定めのない労働契約と実質的に同視できない場合であっても、雇用継続に対する労働者の期待利益に合理性がある場合は、解雇権濫用法理を類推し、期間満了後における使用者と労働者間の法律関係は従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係になるとの理論が展開された。櫻井龍子裁判官が言及する日立メディコ事件(最判昭和61年12月4日最集民149号209頁)は、雇止めにつき、「解雇に関する法理が類推され、解雇であれば解雇権の濫用、信義則違反又は不当労働行為などに該当して解雇無効とされるような事実関係の下に使用者が新契約を締結しなかったとするならば、期間満了後における使用者と労働者間の法律関係は従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係となる」とした原審(東京高判昭和55年12月16日労民集31巻6号1224頁)の判断を是認している。

しかしながら、雇止めの法理は、有期雇用契約の更新が拒絶され、同一期間の契約が締結されなかった場合を想定して議論がなされてきたものであって、無期雇用契約に転換するかどうかは直接述べるところではない<sup>23</sup>。櫻井龍子裁判官の補足意見における、原審の判断に対する指摘はこの点を突くものであって正鵠を射ている。有期雇用契約が、雇用調整もしやすく継続的な労働需要にも対応できる柔軟な雇用形態として機能してきたことからすれば<sup>4</sup>、有期雇用契約から無期雇用契約への転換が認められるかどうかを、雇止めの法理と同様の労働者側の合理的な期待利益が認められるかどうかのみで判断するのは、使用者側の採用の自由を軽視する結論ともなりかねないというべきである。

上記のような観点からすれば、本判決の判断自体は妥当なものと思われるが、労働契約法18条1項の要件を充足する場合以外に、有期労働契約が無期労働契約に転換する場面があるのか否かについては本判決が述べるところではない。採用の自由も踏まえた、一定の規範が最高裁から示されることが今後期待される。

以 上

<sup>1</sup> 平成24年労働契約法改正により、同一の使用主との間で締結された二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者は、当該使用主に対し、現に締結している有期雇用契約の契約期間満了までの間に、無期労働契約の締結の申込みをすることができ、その場合使用主は当該申込みを承諾したものとみなす規定が新設されている(労働契約法18条1項)。

<sup>2</sup> かつては黙示に更新された雇用期間の期間につき、期間の定めのないものに転化するとして解する学説も存在したが(我妻榮著「債権各論中巻二」(岩波書店、1962年)589頁)、それは期間の定めのない雇用契約について使用主による解雇の自由が認められていることを前提とした学説であり、雇止めの法理が確立した今日では、期間の定めのある雇用契約は黙示の更新の場合にも、従前の雇用契約と同じ期間の契約として更新されると解するべきであろう(菅野和夫著「労働法〔第11版〕」(弘文堂、2016年)326頁参照)。

<sup>3</sup> なお、本判決は、本件雇止めの前に行われた2度の雇止めの効力をいずれも否定した第一審判決(福岡地小倉支判平成26年2月27日労働判例1094号45頁)及び原審の判断の当否については述べていない。

<sup>4</sup> 前掲注2 菅野 305 頁参照。