

最初の有期雇用契約満了時点における雇止めが無効とされた裁判例

～福岡地裁小倉支部平成26年2月27日判決～

MENU

- I 事案の概要
- II 争点
- III 福岡地裁小倉支部平成26年2月27日判決
- IV 本裁判例にみる実務における留意事項

I 事案の概要

Xは、Y学校法人(以下、「Y」といいます。)が運営する女子短大の講師として契約期間を平成23年4月1日から平成24年3月31日までとする期間の定めのある労働契約(以下、「本件労働契約」といいます。)を締結しました。

Yには平成18年2月に施行された契約職員のうち講師以上の教員の契約期間を3年(但し1年ごとの更新)とする内部規則(以下、「旧規程」といいます。)が存在しましたが、Xが就労を開始する平成23年4月1日からは雇用期間を当該事業年度の範囲とし、職員が希望し、かつ、更新が必要であると認められる場合には3年を限度に更新することがあるとする内部規則(以下、「新規程」といいます。)が施行されることになっていました。

Yは、平成24年3月19日、Xの持病に由来する体調不良、育児の業務への影響、事務処理上の問題を理由として、Xに対し、本件労働契約を更新しない旨を通知しました(以下、「本件雇止め」といいます。)

これに対し、Xは、Yに対し本件雇止めにより本件労働契約は終了しないと主張して労働契約上の地位確認と未払賃金の支払いを求める民事訴訟を提起しました。

Yは、本件雇止めの有効性を主張すると同時に、仮に本件労働契約が平成24年3月31日で終了しないとしても、本件雇止めにより雇用継続の合理的期待は明確に失われたとして平成25年2月6日付でXに対し通知した平成25年3月31日をもって本件労働契約を終了させる旨の予備的な雇止め(以下、「本件予備的雇止め」といいます。)の有効性を主張しました。

II 争点

本裁判では、以下の3点が主要な争点となりました。

- ①Xが契約更新を期待することに合理性が認められるか
- ②本件雇止めは有効か
- ③本件予備的雇止めは有効か

III 福岡地裁小倉支部平成26年2月27日判決

<争点①に対する判断>

Yにおける有期雇用の教員の雇用形態が、複数年にわたる一貫した学生の教育を予定するものであったこと、面接時において旧規程に基づき、契約期間を3年間、ただし1年ごとの更新とすると説明されており、Xに対し新規程が適用されるとか新規程と旧規程に違いがあるとの説明がされたことはいかがわれないことなどを根拠とし、Xには本件労働契約の更新実績が1度もないものの少なくとも3年間は継続して雇用され、その間に2回更新されるものと期待することについて合理的な理由があるとの判断をしました。

<争点②に対する判断>

Xの持病に由来する体調不良の期間については1週間程度でありそれに伴い取得した休暇日数の合計が5.5日程度にとどまるためYの業務に重大な支障が生じたと認められず、Xが育児のため早退することはあったもののYの業務に特段の支障が生じたと認められないこと、Xの事務処理に些細な誤りはあったものの雇止めの合理性の判断において考慮することは妥当でないことを理由として、本件雇止めは「客観的に合理的な理由を欠く、社会通念上相当でない」ものであるとして、本件労働契約は平成24年3月31日の期間満了後も従前と同一の労働条件で更新されたものとみなされるとの判断をしました。

<争点③に対する判断>

争点②で検討したとおり本件雇止めにより本件労働契約は終了していないことや、契約期間の満了時における契約更新への合理的期待は、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までにおけるあらゆる事情を総合的に勘案するものであるところ、争点①で検討したXの労働契約更新への期待の合理性を基礎づける事情に変更はみられないことなどから、平成25年3月31日の契約期間が満了した後も労働契約法19条2号(平成25年2月6日(Xへの到達は同7日)時点においては労働契約法第19条が施行されていました。)により従前と同一の労働条件で再度更新されたものとみなされると判示しました。

IV 本事例から見る実務における留意事項

労働者と使用者が有期労働契約を締結した場合でも、①当該労働契約が期間の定めのない労働契約と実質的に異ならない状態となった場合や、②労働者の契約継続に対する期待に合理性が認められる場合など、労働契約の継続による労働者の利益が法的保護に値すると評価されるような場合には雇止めについても解雇規制に類似する規制(以下、「雇止め規制」といいます。)が及ぶことが最高裁判例により認められてきました。

雇止め規制については、平成24年の法改正により労働契約法第19条により明文化されました。

本裁判例の着目すべき点としては、有期労働契約の更新歴がないXに対して行われた初回更新時における雇止めについて、上記の②の類型に該当するものとされ、雇止め規制が及ぶと認定された点であると思われます。

本裁判例では契約の更新実績がないXの初回の契約更新時における雇止めの有効性に関し、採用面接時における説明内容に当然に更新させることを期待させるような言葉が使用されていたことや、他の職員が全員更新されていることなどを認定し、初回の契約更新時であっても①更新への期待には合理性があり、本件雇止めに雇止め規制が及ぶことを認めました。そして、本件雇止めの理由とされた体調不良及び育児による業務への支障も重大なものではなかったため、②本件雇止めが「客観的に合理的な理由を欠く、社会通念上相当でない」ものであるとして本件労働契約が従前と同一の労働条件で更新されたものとみなされる旨を判示しました。

本件のように初回更新時点においても雇止め規制を受けると、雇止めを実行することが困難になることは明白であるため、初回更新時における雇止めめに備えて、労働者の能力や適性の有無、勤務態度やその他の事情により契約更新しない場合がある場合には、使用者側としては有期労働契約締結時において様々な事情により契約更新しないことがありうることを明確かつ具体的に説明しておくことや、有期労働契約の存続中において当該労働者に契約更新を期待させるような言動を控える等の対策を行うことが従来より一層必要となると思われます。

■ 執筆弁護士

取扱分野

企業法務及び労働法務全般

代表弁護士 片山 雅也
Masaya Katayama



取扱分野

企業法務及び労働法務全般

アソシエイト・弁護士 藤田 大輔
(大阪支部所属) Daisuke Fujita



本ニュースレターは、具体的な案件についての法的助言を行うものではなく、一般的な情報提供を目的とするものです。
本ニュースレターに関するお問い合わせは、下記にお願いいたします。

弁護士法人ALG&Associates

東京本部 | 〒163-1128 東京都新宿区西新宿6-22-1 新宿スクエアタワー 28F 【連絡先】TEL.03-4577-0757 FAX.03-5909-2454
(主たる事務所：東京弁護士会所属)

各支部 | 大阪支部・名古屋支部・福岡支部・横浜支部・埼玉支部・宇都宮支部

本ニュースレター及び弁護士法人ALGからのリーガルサービスに関する情報(セミナー情報、法律相談に関する情報等を含みます。)をご希望される方は次のメールアドレスに会社名、業種、氏名、役職、部署、電話番号及び配信希望先メールアドレスを記入したメールをお送りください。

弁護士法人ALGは、本ニュースレター配信のために取得した個人情報について、弁護士法人ALGからの各種ニュースレターの送信並びに各種リーガルサービスの紹介及び提供を行うために必要な範囲で利用させていただきます。

なお、当該情報送信は、予告なく変更及び中止される場合があることをご了承ください。

■ 配信希望メールアドレス roumu@avance-lg.com