

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第27回 福岡地裁小倉支部平成26年2月27日判決
(福原学園(九州女子短期大学)事件)〔労判1094号45頁〕

労働法制特別委員会委員 萩原 怜奈 (62期)



1 事案の概要

- (1) 本件は、Yとの間で期間の定めのある労働契約(以下「本件労働契約」という)を締結し、Yの運営する短期大学において講師として勤務していたXが、Yによる雇止めは無効であると主張して、労働契約上の地位の確認及び未払賃金の支払を求める事案である。
- (2) XとYは、本件労働契約に関し、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、契約の更新について、a) 契約の更新は、契約職員の勤務成績、態度及びYの業務上の必要性により判断する、b) 前項により双方が契約更新の合意に達し、本件労働契約満了の後、新たに契約を締結する場合があります、c) 本件労働契約期間中に次期の契約更新の協議が調わない場合は、契約期間の満了をもって、本件労働契約は当然に終了するものとする、との内容を含む契約書を交わしている。
- (3) また、Yにおける契約職員の契約期間に関しては、平成23年4月1日に新規規程が施行されたが、Yは採用面接時に旧規程を用いてXに説明をした。なお、契約期間に関し、旧規程では、契約職員のうち講師以上の大学教育職員の契約期間は3年、ただし、1年ごとの更新とすること、契約の更新は、契約職員の勤務成績、態度及びYの業務上の必要性により判断することが規定されていたが、新規規程では、契約職員の雇用期間は、当該事業年度の範囲内とし、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と、この場合において、契約職員に在職中の勤務成績が良好であることを要することに変更された。
- (4) Yは、平成24年3月19日、Xに対し、同月31日で本件労働契約を終了する旨の通知を行い(以下「本件雇止め」という)、訴訟係属中である平成25年2月7日、同年3月31日で本件労働契約を終了する旨の通知を行った(以下「本件予備的雇止め」という)。

2 争点と争点に対する裁判所の判断

- (1) **契約更新への期待の合理性(争点①)について**
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するという判例の雇止め法理を検討するに際し、Yにおける教員の雇用形態、採用面接時の説明、Yにおける契約更新の実態、契約形態による職務内容及び労働条件の異同等を考慮し、Xについては本件労働契約の期間満了時、更新の実績が一度もなかったものの、Xにおいて本件労働契約が少なくとも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認めるのが相当として、解雇権濫用法理の類推適用を認めた。
- (2) **本件雇止めの有効性(争点②)について**
Xの健康状態の業務への影響、育児の業務への影響、事務処理上の問題等につき検討を加えた上、Xの大学教員職員としての経験不足のほか、学科長らがXの体調や育児に配慮したことでXの仕事は実質的に軽減されたにもかかわらず、Xがこれを全く認識していないなど、他の教員との協調性の観点から改善すべき点があることを考慮しても、Xの勤務成績及び勤務態度が不良であったということはできず、本件雇止めは客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないとし、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した。
- (3) **本件予備的雇止めの有効性(争点③)について**
契約期間満了時における合理的期待の有無については、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の間におけるあらゆる事情を総合的に勘案すべきであるとし、本件労働契約におけるXの雇用継続への合理的な期待を基礎付ける事情について変更はみられず、その他新たにこれを否定するような特段の事情も見当たらないこ

とから、本件予備的雇止めについても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とし、本件労働契約は、更新されたものとみなされた後の平成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した。

3 本判決の検討

- (1) まず、本件は、初回更新時の雇止めにおいて、契約更新への期待の合理性が認められた事案であるという点に特徴がある。
- (2) また、本件は、短期大学において講師として勤務し

ていた労働者に関する事案であるところ、学校教員に関する事案について、契約更新に対する期待の合理性が肯定された事案と否定された事案を整理すると次のとおりとなる。勤務形態が非常勤の場合は、更新回数が多数回に及び、継続雇用期間が長期に及んでいても、期待の合理性が否定される傾向にあり、非常勤と常勤の差は大きいことが分かる。本件は、契約職員であるXの契約更新に対する期待の合理性が肯定された事案であるが、Yでは新規採用者を原則として期間の定めのある契約職員として採用しており、Xは期間の定めのない専任職員と同様の職務を行い、実質的には専任職員といえる事案であったことから、期待の合理性が肯定されたものと考えられる。

ア 契約更新に対する期待の合理性が肯定された事案

	学校法人池田学園事件/大阪地判9.3.31(労判718号40頁)	開智学園事件/浦和地判12.3.17(労経速1756号14頁)	東京国際学園事件/東京地判13.3.15(労判818号55頁)	報徳学園(雇止め)事件/神戸地判10.14(労判974号25頁)	東奥学園事件/仙台高判22.3.19(労判1009号61頁)	ノースアジア大学(本訴)事件/秋田地判24.10.12(労判1066号48頁)
労働者の地位	専修学校 常勤講師	高校 常勤講師	外国語専門学校 語学又はOA教員	中学/高校 常勤講師	高校 常勤講師	大学 准教授
業務の継続性	有	有	有	有	有	有
更新回数・継続雇用期間	1回 通算2年	7回 通算8年	2~16回 (契約期間は1年)	5回 通算6年	3回 通算4年	1回 通算3年
正社員の職務、権限、責任との同一性	同	異	同	同	同	同(H19.3.20任期制導入により全専任教員が最終的には任期付教員となった)
更新手続の実施	△(契約書の作成が更新後)	○	△(契約書の作成が更新後になること有)	○	×	○
不更新特約等の合意の有無・内容	無	無	無	無	無	無
使用者による契約更新を期待させる言動の有無	無	有	有	無	無	有
同様の立場にある者に対する雇止め実績	有	有(数人)	—	無	有(3件)	有(5名)

イ 契約更新に対する期待の合理性が否定された事案

	亜細亜大学事件/東京高判2.3.28(労民集41巻2号392頁)	尚綱学園事件/福岡高判3.8.22(労判608号53頁)	大阪学院大学事件/大阪地決平6.7.13(労判658号65頁)	フィリップス・ジャパン事件/大阪地決平6.8.23(労判668号42頁)	履正社事件/大阪地決平7.11.28(労経速1590号27頁)	テンプル教育サポートサービス事件/東京地判13.10.1(労経速1793号17頁)	桜花学園名古屋短大事件/名古屋高判15.12.26(裁判所ウェブサイト)	学校法人加茂暁星学園事件/東京高判24.2.22(労判1049号27頁)
労働者の地位	大学 非常勤講師	高校 保健体育講師	短大 専任講師	米国大学 日本校教員	高校 非常勤講師	米国大学 日本校常勤教員	短大 非常勤講師	高校 非常勤講師
業務の継続性	有	有	有	有	有	有	有	条件により継続
更新回数・継続雇用期間	20回 通算21年	2回 通算3年弱	2回 通算3年	4回 通算5年	1回 通算2年	0回 1年	約19年~25年 (契約期間は1年)	通算17年 通算25年 (契約期間は1年)
正社員の職務、権限、責任との同一性	異	同	—	—	—	職務は同 権限・責任は異	異	異
更新手続の実施	○	○	○	○(厳格)	○	—	○(厳格)	△(H16度以降厳格化)
不更新特約等の合意の有無・内容	無	有	無	無	無	有	無	無
使用者による契約更新を期待させる言動の有無	無	無(期待を阻害する言動有)	無(期待を阻害する言動有)	無	無	無	無	無(期待を阻害する言動有)
同様の立場にある者に対する雇止め実績	有	いくつか有	有	—	—	いくつか有	—	—