

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第51回 最高裁判所第一小法廷平成28年12月1日判決

(学校法人福原学園事件)

期間契約の大学講師に対する雇止め

労働法制特別委員会委員 中野 真 (63 期)



1 事案の概要

本件は、学校法人Yとの間で、成績が良好であれば、3年を限度に更新することがあり、3年の期間満了後に期間の定めのない職種に移行することがある旨の職員規程に基づき、平成23年4月1日から1年の期間を定めて労働契約を締結し、Y運営の短期大学の新設学部講師(契約職員)として勤務したXが、1回も契約を更新されることなく、平成24年3月31日をもって雇止め(以下「雇止め1」という)されたことから、労働契約上の地位確認等を請求した事案である。

一審判決では、雇止め1には客観的に合理的な理由はないとして、有期労働契約としての地位の存続が認められた(福岡地小倉支判平成26年2月27日労判1094号45頁)。

控訴審係属中に、平成25年3月31日をもって2年目の期間が満了したことから、Yはこの時点での雇止めを予備的に主張し(以下「雇止め2」という)、更に、平成26年3月31日をもって3年が経過したことから、Yは、3年の更新限度期間を根拠に、この時点での雇止めを予備的に主張した(以下「雇止め3」という)。

控訴審判決は、雇止め1及び雇止め2を違法とし、雇止め3についても、3年の契約期間に対するXの認識や他学部の契約職員の更新の実態(平成18年度～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、そのうち8名が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ている)等に照らせば、Xの有する、3年は試用期間であり、特段の事情なき限り期限の定めのない雇用契約に移

行するとの期待には客観的な合理性があるとし、他方、Yには、無期労働契約への移行を拒絶する相当な事情はないことから、YはXによる無期転換の申込みを拒絶できないとして、Xに無期労働契約者としての地位を認めた(福岡高判平成26年12月12日)。

しかし、上告審判決は、本件労働契約の内容について、期間満了後に無期労働契約に移行するか否かは、Xの勤務成績等を考慮して行うYの判断に委ねられており、更新限度期間の満了時に当然に無期労働契約となるという内容ではなかったとして、雇止め3は適法であり、平成26年3月31日をもって労働契約が終了したと判断した。

2 上告審の判断理由

(1) 上告審判決は、雇止め3を適法とした理由について、①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、その内容となる本件規程には、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Y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、X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こと、②Y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、③Y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を挙げ、「本件労働契約が期間の定めのないものとな

るか否かは、Yの勤務成績を考慮して行うX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」とした。そして、本件の事実関係に照らして、Y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としている。

- (2) なお、櫻井龍子裁判官は、補足意見において、「無期労働契約を締結する前に3年を上限とする1年更新の有期労働契約期間を設けるという雇用形態」について、大学の新設学部における講師採用という本件の場合には、一定の合理性が認められるものの、他の業種、業態、職種においても合理性を有するといえるかは議論の余地があるとしつつも、有期契約の更新への期待（労契法19条2項）と有期契約が無期契約に変換されることへの期待の客観的合理性の程度は異なるとして、本件では無期労働契約転換についての期待に客観的合理性があったと認めることはいえず、雇止めは有効と判断すべきとした。

3 解説

控訴審が、いかなる理論構成により、更新限度期間後の契約形態が無期契約に転換するとしたのかは、判旨上必ずしも明確ではない。高校の非常勤講師の事案である神戸弘陵学園事件（最三小判平成2年6月5日民集第44巻4号668頁）の構成に沿った判断をしたとも考えられるが、無期契約への転換にあたり、

Xの申込み及びYの承諾を求めていることから、更新限度期間を試用期間と判断したのではなく、「試用期間であるとの期待」に合理性があるとして、労働契約法第19条を類推適用し、無期転換の効果を発生させたとも考えられる。

これに対し、上告審は、大学講師という職種の特殊性から、本件契約内容に一定の合理性があることを前提に、契約内容の解釈の問題として、当事者の意思や更新の実態等も考慮すれば、本件契約は期間の満了により当然に無期労働契約となるものではない（Y側に一定の裁量権がある）と解釈したものと考えられる。

なお、本件では、更新限度期間後の契約について、有期契約としても契約の存続を認めなかったが、仮に、3年の更新限度期間について厳格な運用がなされておらず、ある人については有期契約として更新するといった恣意的な取扱いがされている場合には、更新限度期間の定めが無効であるとして、労契法19条に基づき、有期契約の存続が判断される可能性はあると考えられる。

他方、更新限度期間を厳格に運用し、例外なく更新を認めていないケース（契約の更新は例外なく認めないものの、無期労働に転換する場合もある本件のようなケースも含む）においては、更新限度期間満了後の契約更新は認められない可能性が高いと考えべきではあるものの、櫻井裁判官が補足意見で示唆しているように、業種、業態、職種によっては、そもそも「無期労働契約を締結する前に3年を上限とする1年更新の有期労働契約期間を設けるという雇用形態」自体の合理性が否定される可能性もあると考えられる。