

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第90回 福岡地判令和2年3月17日 (博報堂事件/労経速2415号3頁)

無期転換申込権発生直前に行われた更新上限規定に基づく雇止めを違法であるとして雇用契約上の地位確認を認めた事例

労働法制特別委員会研修員 木村 俊一郎 (72期)

第1 事案概要

- 1 原告(労働者)は、1988年に被告(使用者)に新卒採用され、1年間の有期労働契約を締結、2018年3月31日までに計29回更新をした(2013年以前における更新は、毎年4月1日前後に、管理部長から封筒に入った契約書を渡され、原告がそれに署名押印する方法により更新が行われていた)。
- 2 被告は、2008年4月1日に就業規則を改訂し、有期労働契約の更新は、最初の雇用契約開始から通算して5年を超える場合には、原則として契約を更新しないとする「最長5年ルール」を設けた。もっとも、最長5年ルール新設時において既に5年を超えて雇用されていた労働者(以下、「適用除外労働者」)には、最長5年ルールを適用しない取扱いとした。
- 3 被告は、2012年の労契法改正に伴い、適用除外労働者についても、2013年4月を起算点として、最長5年ルールを適用する取扱いに変更した。
なお、被告は、上記取扱いの変更に先立ち、適用除外労働者と面談を行い、5年間を契約更新の上限とすることなどを説明し、2013年4月1日付で雇用契約を更新した。その際に作成された契約書では、「契約社員就業規則第14条第2項に基づき、継続して契約を更新した場合であっても、2018年3月31日以降は契約を更新しないものとする。」との規定(以下、「更新上限規定」)が盛り込まれ、2016年まで同様の方法で更新された。
また、被告は、2013年5月頃、原告に対し、6年目以降の契約はそれまでの業務実績により判断する旨の記載がされた“事務職契約社員の評価について”と題する書面を交付した。
- 4 2017年の更新の際、被告は、原告に対し、2018

年3月をもって契約は終了する旨を伝え、「本契約の期間は、2017年4月1日より2018年3月31日までとし、本契約期間以降は契約を更新しない。」との規定が盛り込まれた雇用契約書を渡し、原告はこれに署名押印して被告に提出した。

- 5 2018年3月、被告は、原告を、2018年3月31日の雇用期間満了をもって雇止めしたことから、原告が、被告に対し、雇用契約上の地位の確認等を求めた。

第2 判旨

一部認容、一部却下。

1 労働契約終了の合意の有無

原告と被告との間で本件雇用契約を終了させる合意を認定するには慎重を期す必要があり、これを肯定するには、原告の明確な意思が認められなければならないものというべきである。

不更新条項が記載された雇用契約書への署名押印をしていたからといって、直ちに、原告が雇用契約を終了させる旨の明確な意思を表明したものとみることが相当ではない。

本件雇用契約が合意によって終了したものと認めることはできず、2013年の契約書から5年間継続して記載された2018年3月31日以降は更新しない旨の記載は、雇止めの予告とみるべきである。

2 労契法19条1号又は2号該当性

本件雇用契約全体を期間の定めのない雇用契約と社会通念上同視できるとするには、やや困難な面があり、本件雇止めは労契法19条1号には該当しない。

被告は、原告が1988年4月に新卒採用で入社した以降、2013年まで、いわば形骸化したというべき契

約更新を繰り返してきたものであり、この時点において、原告の契約更新に対する期待は相当に高いものがある。

被告は、2013年以降、原告を含めて最長5年ルールの適用を徹底しているが、それも一定の例外（例えば、原告に配布された『事務職契約社員の評価について』には、“6年目以降の契約については、それまでの間（最低3年間）の業務実績（目標管理による評価結果・査定）に基づいて更新の有無を判断する。”とされているなど）が設けられており、原告の契約更新に対する高い期待が大きく減殺される状況にあったということはできない。

被告は、原告に対し、契約更新に期待を抱くような発言等が改めてされたとは認められないとしても、原告の期待の存在やその期待が合理性を有するものであることは揺るがず、原告の契約更新に対する期待は労契法19条2号により保護されるべきである。

3 本件雇止めにおける客観的に合理的な理由及び社会的相当性の有無

被告の主張する人件費の削減や業務効率の見直しの必要性というおよそ一般的な理由では本件雇止めの合理性を肯定するには不十分であり、原告のコミュニケーション能力の問題については、雇用を継続することが困難であるほどの重大なものとまでは認め難い。原告を新卒採用し、長期間にわたって雇用を継続しながら、その間、被告が、原告に対して、その主張するような問題点を指摘し、適切な指導教育を行ったともいえないから、上記の問題を殊更に重視することはできず、客観的・合理的理由はない。

第3 検討

本判決は、更新上限規定に基づく雇止めの違法性

が争われた事件である。更新上限を設定したうえで雇止めを行い紛争に発展する例は実務上しばしば見られ、その中で本判決は、使用者が更新上限が設けられた当初から説明を行い、上限を超えて契約更新されない旨の規定を含む契約書に労働者の署名押印がなされた上で更新が行われたにもかかわらず、労働者の契約更新に対する合理的期待を認め、雇止めを違法としており、実務上参考になると思われる。

本判決は更新上限規定を雇止めの予告としており、日本郵便〔更新上限〕事件（最判平30・9・14 労判1194号5頁）の考えを踏襲したものと考えられる。更新上限条項による雇止めについては、「契約終了の合意の有無の問題というより、合意・認識の程度・濃淡の問題であり、雇止め法理の適用の有無という入口ではなく、更新期待の合理性や雇止めの合理性・相当性の具体的な判断のなかで考慮されるべき事情」であるとの指摘があり（後掲水町100頁）、参考となる。

本件は、無期転換申込権が規定された2012年労契法改正を契機として更新上限規定が設けられている。本判決は、更新上限規定を設けた目的について特段言及していないが、更新上限規定を設けた目的を雇止めの違法性判断の考慮事情としない趣旨で認定しなかったのか、または殊更に目的を認定するまでもなく雇止めの違法性を導くことができたので判断したのかは不明である（本件と同様に無期転換申込権発生直前に雇止めされた高知県公立大学法人事件（高知地判令2・3・17 労経速2415号14頁）は、雇止めの相当性判断において、無期雇用制度を定めた労契法18条を潜脱する雇止めを是認することはできないとしている）。

※本判決に関する評釈として、水町勇一郎（ジュリスト1548号98頁以下）、伊藤隆史（労働経済判例速報2415号2頁）などがある。