

## 雇止めと労働条件の変更

近畿建設協会(雇止め)事件Ⅱ 京都地裁 平成一八年四月二三日判決  
平成一七(ワ)一四一五号 地位確認請求 一部却下 一部認容  
一部棄却〔控訴〕労働判例九一七号五九頁

篠原信貴

### 【事実の概要】

Y(被告)は、建設事業普及のための広報活動や建設事業施行の調査研究に関する事業などを行う社団法人である。  
X(原告)は、平成九年八月一日、Yに業務職員として採用されて以降、Yの水質研究支所において、水質検査のデータ入力作業等を担当してきた労働者である。

Yには業務職員制度と管理員制度がある。業務職員就業規則には、雇用期間は一年とされ、業務の都合によりYが必要と認めた場合には、更に雇用期間を延長することがあるとの定めがあった。また、Yが平成一二年四月に発足させた

管理員制度に基づく労働者に適用される管理員就業規則には、雇用期間は一年であり、業務の都合によりYが必要と認められた場合には更に雇用期間を延長することがあるが、雇用期間の更新については当初の一年を含めて五年を限度とする」と定められていた。

Xは、平成九年八月一日から平成一二年四月三〇日まで、業務職員として一年の有期契約を三度にわたって更新してきたが、平成一二年四月に管理員制度が発足したことに伴い、同年五月一日から管理員として雇用契約を結ぶことになった。この際に、業務職員の退職を事由にYから退職金の支給を受けている。また、A支所長は、管理員としての雇用期間は一年で、初年度を含めて最長五年であることを説明した上で、Xからの五年後はどうなるかとの質問に、五年後についてはわからない旨答えている。

Xはその後、管理員としての雇用契約を五年にわたり更新したが、管理員となった後も、業務内容は従前とほぼ同様であった。更新時においては、A支所長はXに対して、業務職員の更新の際と同様に、管理員としての一年の雇用期間が満了する一ヶ月程度前に引き続き管理員として勤務する意向があるかどうかを確認するとともに、事前に委嘱期間満了の通知書または雇用期間満了の通知書という書面を交付してきた。また、Xは、更新の際の四月一日に管理員雇用に係る同日付け辞令内容を職員ら立会いの下で読み上げられ、その場で辞令を受け取ってきた。なお、Yは管理員、業務職員の雇用契約を更新しない者に対しては、解雇予告通知書を交付していた。

Xは、平成一六年四月一日、同日付けの管理員の辞令交付を受けた後に、A支所長から本年度で管理員としての期間が五年となるので、来年度は管理員としての更新はできないから、業務職員として働いてもらえるかとの意向聴取を受け、その際、業務職員としての処遇は元の業務職員としての条件となり、管理員としての処遇よりも悪くなる旨の説明を受けた。

平成一七年二月、Xは、A支所長にこれまでの管理員と同じ条件で、引き続き雇用するように求め、同年三月には組合に加入してYと交渉を行うこととなった。当初組合は管理員としての雇用継続を求めたが、交渉過程において、Yは期間満了を理由とし、同年五月以降はXを管理員としても、業務職員としても雇用できない旨回答したため、組合は、Xを業務職員として雇用するように申し入れた。しかしYは、同年三月二九日、Xに対し雇用期間満了通知書を交付し、同年四月三〇日、期限が到来したことを理由として同年五月一日以降の雇用継続を拒絶した。なお、同年四月三〇日に雇用期間が満了するX以外の管理員一二名のうち、一〇名が同年五月一日付けで業務職員として採用されている。

Xは、本件の更新拒絶が権利濫用に該当するとして、雇用契約上の地位の確認および管理員としての賃金支払い請求等を求めて提訴した。

#### 〈判旨〉 請求一部認容

一 「確かに、XとYとの雇用契約（業務職員及び管理員として）は平成九年八月以降平成一七年四月三〇日まで毎年更新されてきた（初年度は翌一〇年三月末日まで）。しかし、Yは、Xに対し、業務職員のみならず管理員としてXを雇用する際、いずれも期間一年の期間雇用であることを説明し、その更新に当たって、その都度、更新時の一ヶ月前ぐらいにXに次年度も働くのか、その意向確認をしてきた。また、管理員の雇用期間終了にあたっては期間満了の通知がなされ、その更新当初の各年度の四月一日に当該年度の雇用に関する辞令が交付されるとともに職員の前でその辞令内容（但し、給与額は除く。）が読み上げられてきた。以上の事実からすると、XとYとの間の雇用契約は『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ていたとまで認めることはできず、その他、それを認めるに足りる証拠はなく、かえって、そのような事実までにはいたっていなかったことが推認される。」

## 二 管理員としての雇用継続に対する合理的な期待の有無

Xは、少なくとも平成一七年五月以降の雇用継続（更新）に対して期待を有していたところ、その期待には合理性が認められる旨主張する。そこで、まず、管理員としての雇用契約の更新について検討する。

「確かに、Xが従事していた業務は恒常的なものであったし、Yとの雇用契約は何度も更新が繰り返され、平成一二年五月一日には業務職員としての雇用契約から管理員としての雇用契約となり、平成一七年四月末日までの雇用契約の通算期間は八年間にもわたっているし、平成一七年四月末日までの雇用契約の期間満了に当たっては『解雇予告通知書』ではなく、『雇用期間満了通知書』がYからXに交付されている。」

「ところで、Xは、平成一二年五月一日からの管理員としての雇用契約を結ぶにあたって、A支所長から同雇用契約は一年更新で最長五年との説明を受け、その際、Xは、五年後はどうなるかと質問した際、A支所長からわからない旨の応答を受けている。また、平成一六年五月一日以降に係る管理員の雇用契約の際にもA支所長から本年度で管理員としての雇用期間が五年間となるため終了する旨の説明を受け、管理員に係る就業規則にもその期間について同趣旨の規定がある。以上の事実を踏まえると、Xは、平成一七年五月一日以降、管理員としての雇用契約が結ばれないことを認識していたことが推認され、それを覆すに足りる証拠はない。そうすると、Xは、同月一日以降について管理員としての雇用契約の更新について期待を有していたとまで認めることはできず、その他、それを認めるに足りる証拠はない。

したがって、Xの同年五月一日以降の管理員としての雇用契約の更新に対する主張は理由がないといわなければならない。」

### 三 業務職員としての雇用継続に対する合理的な期待の有無

「管理員と業務職員としての地位は……相違している部分もあるが、Xが業務職員として行ってきた業務と管理員として行ってきた業務は同一で、仮に、Xが平成一七年五月一日以降業務職員としての雇用が継続された場合には有給休暇が持ち越しになったことからするとその質的相違を強調することはできないところ、Xに対する管理員としての雇約の更新拒絶が正当としても、平成一七年五月一日以降における業務職員としての雇用拒絶が当然に正当化されるわけではない。ところで、Yは、Xについて、平成一六年度の更新時に平成一七年度（同年五月一日から一年間）における業務職員としての雇用について同人から事前確認をとるなど、元々、同日以降、Xを業務職員として雇用することを予定していたこと、仮に、Xについて同日以降の業務職員としての雇用がなされた場合には有給休暇などは持ち越されることになるなど、更新予定の業務職員と管理員との継続性があること、また、……Xは、管理員としての更新を要請していた間も少なくとも業務職員としての雇用継続の意思を有し、そのことをA支所長に話したりしていたこと、Xと同じ立場（同じ時期に業務職員から管理員となり、平成一七年四月末日で管理員としての雇用契約が終了する者）にあったBは平成一七年五月一日以降も業務職員としてYとの雇用契約が継続されていることを踏まえると、Xが同日以降、少なくとも業務職員として雇用契約が更新されることを期待していたこと、その期待には合理性があることが推認され、同認定を覆すに足る証拠はない。以上の事実を踏まえると、Xに対する同日以降の業務職員としての雇用契約締結拒否はその実質、雇止めと同様の効果を有し、権利の濫用といわなければならない。」

「そうすると、Xは、同日以降、業務職員としての地位、少なくとも労働契約上の権利を有する地位にあるとするのが相当である。」

## 〈研究〉

## 一 本判決の意義と特色

本判決は、本件有期契約が「期間の定めのない労働契約」と実質的に異なる状態であるとは認められないとした上で、労働者の雇用継続に対する期待に合理性が認められるか否かについて、管理員と業務職員という二つの地位について別個独立に検討を加えている。

ところで、これまで雇止めが争われてきた多くのケースでは、同内容の有期契約が反復継続して更新されている等の状況において、使用者がその契約の更新を拒絶することの違法性が問題とされてきた。そこでは、当該契約が「期間の定めのない労働契約」と実質的に異なる状態になっていると認められる場合、あるいは、労働者に雇用継続に対する合理的な期待が認められる場合には、雇止めが違法とされ、労働者の地位確認請求によって、雇止めがなされる直前の労働契約上の地位が確認されてきた。これに対し、本件は、Xについて最終更新時の管理員としての地位ではなく、Yの制度上、また適用される就業規則上異なって区分される業務職員としての限度で、Xの雇用契約上の地位の確認、並びにその限度での未払い賃金の請求が認められたものである。こうした判断は、従来の雇止め規制に関する判例法理の枠組みを拡張、ないし踏み越えたと評価しうるもので、本判決の特色である。また同時に、このことは雇止めと労働条件変更の関係を明らかにする上で、大きな意義を有するといえる。

## 二 従来の雇止めの規制

有期労働契約が反復更新されていくと、更新拒絶が労働者に大きな不利益を与え、解雇と同視しうる状況が生じうる。そのため、判例は雇止めに一定の制限を加えてきた。この雇止めの規制に関してリーディングケースとして挙げられる

のが、東芝柳町工場事件（最一小判昭和四九・七・二二民集二八卷五号九二七頁）及び日立メデコ事件（最一小判昭和六一・一二・四労働四八六号六頁）である。

東芝柳町工場事件では、契約更新を繰り返した有期労働契約が、当事者双方のいずれかから格別の意思表示がない限り更新を当然に予定している契約であつて、「期間の定めのない労働契約と実質的に異なる状態が存在」してゐるとされ、更新拒絶の意思表示は「実質において解雇の意思表示」であるから、雇止め効力の判断にあつては、解雇に関する法理が類推適用されるべきであるとされた。これに対して、日立メデコ事件においては、期間の定めのない労働契約と実質的に異なる関係が生じたとはいえないとされたにもかかわらず、「その雇用関係はある程度の継続が期待されていた」とされ、やはり解雇に関する法理を類推し、解雇であれば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つたとするならば、「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関係が更新されたのと同様の法律関係になる」とされた。

本判決を検討する上で確認しておくべきこの二つの最高裁判決の相違点は、次の二点である。第一に、両判決の射程である。すなわち、東芝柳町工場事件は、有期契約が実質的に期間の定めのない労働契約と実質的に異なる状態が存在している場合がその射程であるが、一方の日立メデコ事件では、そこまで至らない場合でも、雇用継続に対する労働者の合理的な期待が存する場合に、これを保護しようとしてゐるのであつて、その射程はより広いといふことができる。第二に、当該契約における更新の位置づけに解釈上の差異が存する。すなわち、東芝柳町工場事件では、更新を予定している契約であるとされているが、日立メデコ事件はどのように判示されていない。

他方、東芝柳町工場事件、日立メデコ事件ともに、当該契約が一応は期間の定めのある労働契約であると認められている点には留意すべきである。両事件ともに、事実認定として期間の定めのない労働契約とされたわけではなく、

あくまで期間の定めのある労働契約であると認められている。このことは、雇止めが違法とされた後の法律関係に特に大きく影響する。東芝柳町工場事件では、更新を予定している契約であるとされていることから、雇止めが違法とされた後の法律関係も、やはり期間の定めのある労働契約となるのであろう。一方、日立メデイコ事件では、更新の予定に触れられていないが、期間満了後の法律関係は従前の労働関係が更新されたのと同様であると述べているのであるから、やはり存続する労働契約にも期間の定めが残る。したがって、雇止めの規制とは、判例による一種の法定更新であると考えることができる<sup>①</sup>。

以上の判例による雇止めの規制を大別すれば、更新予定を認めて雇止めを違法とする東芝柳町工場事件の枠組み（更新予定タイプ）と、雇用継続に対する労働者の合理的な期待を梃子に雇止めを違法とする日立メデイコ事の枠組み（合理的期待タイプ）<sup>②</sup>とに区分することが出来る<sup>③</sup>。

解雇に関する法理が類推適用されるか否かは、更新予定タイプにしる、合理的期待タイプにしる、一般的には業務の恒常性、更新回数・勤続期間、更新手続き<sup>④</sup>、正社員との同一性、近似性、使用者による雇用継続を期待させる言動等が判断要素となる。さらに、こうした一般的な判断要素の他に、当事者が契約期間に関して特別に定めをおいている場合には、これに即した判断がなされる。更新時に、これが最終の更新である旨合意した場合、交渉経過から最終的な更新であるとわかる場合などは、雇止めは有効と判断される<sup>⑤</sup>。また、最長更新期間や更新回数の上限について当事者間に明確な合意がある場合には、その定めが尊重される。例えば、更新の限度を明確に定め、これを厳格に運用している場合には雇止めは有効と判断されやすい<sup>⑥</sup>。上限を五年と定めて有期雇用契約を更新し、この上限で雇止めを行ったにも関わらず、雇止めが違法とされたケースもあるが、ここで扱われたものは、そもそもこの更新の上限そのものを超えて雇われる際に、再度上限が設定されていた事案である<sup>⑦</sup>。したがって、一般的には上限を定めてこれを厳格に運用すれば、



雇止めが認められやすくなるといえよう。本件は、判旨が合理的期待に言及して雇止めを権利濫用と判断していることから（判旨二、三）、日立メデイコ事件を先例とする系譜（合理的期待タイプ）に属すると考えられる。

### 三 本判決の分析と位置づけ

それでは、本判決ではいかなる要素から雇止めの規制を行っているのだろうか。

まず、判旨一において、本件有期契約は「期間の定めのない労働契約」と実質的に同視し得ないとされた。「期間の定めのない労働契約」と実質的に同視しうる（更新予定タイプ）とされるためには、当事者双方に、特段の事情がない限りは有期契約を更新する意思が認められる必要がある。こうした当然更新の意思が認められるには、更新期間、使用者の言動等も考慮されるが、もつとも重視されるのは更新手続きであり、これが形骸化しているケース（上記東芝柳町工場事件）が典型例である。<sup>8)</sup> 本件においては、更新の都度の事前の意思確認、更新手続きの厳格さなどから、更新予定タイプと評価されていない。これまでの判例に沿った妥当な判断といえよう。

次に、判旨二では管理員としての雇用継続の期待が認められないとされた。管理員としての雇用継続という側面に限って検討すると、業務が恒常的であること、業務職員、管理員の雇用契約を通算すると八年にわたっていること、Xに交付された書類が解雇予告通知書ではなく、雇用期間満了通知書であることなどを認めつつ、Yは、Xを管理員として登用する際に、更新の上限が五年であると説明をし、これをXが認識している点を決定的な理由として、雇用継続に対する合理的な期待を認めなかった。上述したように雇止めの規制においては、当事者が更新の限度を定め、この限度が遵守されている場合には、こうした定めは尊重されることになる。本件においては、Xを管理員として登用した時点から五年を上限すると説明し、これを遵守しているのであるから、ここでの判断も妥当なものである。

これに対して、判旨三で業務職員としての雇用継続に合理的な期待が認められた理由はどこにあるのだろうか。

判旨三は、管理員と業務職員は、業務が同一であること、有給休暇が持ち越しになることから、その地位の質的相違を強調することは出来ないとし、管理員としての雇用契約の更新拒絶が正当とされるとしても、業務職員としての更新拒絶が当然に正当化されるわけではないとする。そして、Yは、Xを業務職員としては雇用する意思を有しており、それをXが認識していたこと、Xもまた管理員としての更新を要請しつつも、業務職員としての雇用継続の意思を有しており、それをYも認識しえたこと、すなわち、契約当事者が業務職員として有期契約を更新する意思を有していたこと、更新予定の業務職員と管理員との契約に継続性があること、他の労働者の契約更新の状況などから、雇用継続の合理的な期待を導いている。

本件の特色は、管理員、業務職員という制度上は異なる二つの雇用契約上の地位が問題となった点にあり、こうした二つの区分にまたがる雇用継続の期待についての判断は先例がない。

判旨三では、この両契約の関連性に言及し、業務職員としての雇用継続の期待を検討する。仮に、この管理員としての有期契約、業務職員としての有期契約を、全く別個独立の契約であると考えると、管理員の契約が終了した後、Xが業務職員としての契約締結を期待しているとしても、それはもはや、新たな契約締結の期待であり、本来雇止めの規制によって保護される雇用継続の期待ではないという理解に結びつく。この両契約に何らかの関連性があつてはじめて、Xは管理員としての契約終了後に、業務職員としての雇用継続の期待を持ちうるのである。

このような理解を背景に、判旨三は両契約の関連性に触れたものと考えられる。

次に、Xが業務職員としての雇用継続に合理的な期待を有していると認められた要素については、両契約の継続性、他の労働者の契約更改の状況などにも言及はされているものの、決定的なのは、XとYがともに業務職員として雇用を

継続する意思を有していた点である。この部分だけに注目すれば、当然更新の意思が当事者にあつたがゆえに更新された、すなわち業務職員としての雇用継続については、更新予定タイプ類似の構成を持つて雇止めが規制されたと考える余地もありえよう。しかし、判旨は単に合理的な期待について言及しているに過ぎないこと、判旨一では両契約を格別区分していないことから、X、Y間の交渉経緯を、使用者による雇用継続を期待させる言動と位置づけていると理解すべきであろう。本件のような交渉経緯を使用者の言動として認定した事案は見受けられないが、Yが明確に雇用継続の意思を表明し、少なくとも業務職員としては雇用継続を両当事者が望んでいることが認定できる本事案では、雇用継続に対する合理的な期待が認められるのも当然である。ただし、後述するように、それはむしろ労働条件の問題として処理すべきであつたように思われる。

#### 四 管理員と業務職員との区分について

1 以上のように、本判決は、管理員、業務職員という区別にそつて考えれば、一応はこれまでの判断枠組みに沿つた妥当なものといえる。しかし、この両契約の区分の意義については検討すべきであろう。

本判決は、管理員としての雇用契約の更新については労働者の雇用継続に対する合理的な期待を認めずに、業務職員としての雇用契約の更新についてのみ合理的期待を認め、業務職員として雇用契約上の地位を確認し、その給与額の限度で未払い賃金の支払いを許容している。しかし、上述のように、これまで雇止めが違法とされた場合には、更新予定タイプであればもちろん、合理的期待タイプでも、「従前の労働関係が更新された」状態になるとされてきた。したがつて、本件のように従前の契約が管理員としての契約である場合に、雇止め規制が課されるのであれば、「従前の労働関係」とは、雇止めがなされた直前である管理員としての雇用契約関係ではないのかという疑問が生じうる。一方で、

管理員としての契約締結当初から、Yはその更新の上限を五年とすると明示し、最終更新時から紛争発生後にいたるまで一貫して管理員としての契約の更新を行わない旨明らかにしてきた。そして、まさしくこの上限どおりに管理員としての契約は打ち切られたのである。雇止め規制においてこうした当事者の取り決めは尊重されるはずであるから、管理員としての有期契約はこれで終了するはずであると考えることができると、本件には、管理員であれ業務職員であれ、雇止めの規制がそもそも及ばないのではないかと疑問も生じえよう<sup>10)</sup>。しかし、本判決はこのどちらの立場にも立つことなく、業務職員としての雇用契約上の地位を認め、その限度で賃金請求権を認めた。結論は支持すべきであるが、理論的には検討を要する。

この問題を検討するにあたっては、そもそも本件において雇止め規制の対象となっている有期労働契約の構造を確定させておかななくてはならない。

判旨は、管理員としての有期契約の更新、業務職員としての有期契約の更新というように、それぞれを分離して契約更新の期待を検討しているのみで、このような区分の意味について特に詳細に述べてはいない。また、業務職員としての雇用継続の合理的な期待を認めるに際して、更新回数（年数）をどこまで考慮しているのか明確に述べていない。

仮に、管理員としての契約と業務職員としての契約を、それぞれ別々の契約として理解する立場をとると、つまり、本件では業務職員としての有期契約が三回更新された後、管理員としての有期契約が五回更新されたという点を強調する立場をとると、それぞれの有期契約はまったく別個の雇用継続の期待を持つという理解と結び付く。そうだとすると、管理員としての雇用継続について、労働者に雇用継続の合理的な期待が認められないにもかかわらず、業務職員として、雇用継続の合理的な期待が認められた理由はどのように理解すればよいだろうか。管理員としての雇用継続の期待はなくとも、全く新たに業務職員として契約締結されることの期待があると考えられることも可能である。しかし、上述したよ

うに、それは雇用継続の期待ではなく、新たに契約が締結されることの期待であり、そもそも雇止め規制による保護の範囲に妥当するかどうか、疑問である。

判旨三も指摘するように、この両契約には関連性が認められるが、その意味するところは、管理員、業務職員という区分が労働条件の違いに過ぎないという点に求めるべきではないだろうか。そうだとすると、労働条件の問題を別にすれば、雇用継続の期待について、この両契約を特に区別して論じる必要はない。つまり、本件における雇用継続の期待は、端的に全体として八回にわたる更新と、雇用継続を期待させる使用者の言動によって生じ、これによって雇止めは制限されたと考えるべきであろう。以下、検討を加える。

2 そもそも、有期労働契約は、形式的には何回更新されようとも、それ自体が一つ一つ独立した契約である。したがって、本件における管理員、業務職員としての契約も、やはりそれ自体別々の契約の集合体に過ぎない。そして、雇止めの規制とは、こうした有期契約が繰り返し更新されるなど、当該契約の維持存続について労働者に保護すべき期待が生じている場合に、これを保護しようとする規制に他ならない<sup>11</sup>。したがって、素直に考えれば、管理員としての契約、業務職員としての契約という区分は必要ではなく、連鎖的に締結されてきた有期労働契約全体として、「雇用継続について労働者に保護すべき期待があるか否かを考慮すればよい」ということになる。しかし、上述のように管理員、業務職員としての契約は、その雇用契約上の地位が異なる。つまり、この両契約は、業務内容はほぼ同一であるが、労働条件は異なっており、これをどのように解するかが問題となる。言い換えると、有期契約が連鎖的に締結されている場合、労働者が持つ雇用継続の合理的な期待とは、どのような有期契約の連鎖について認められるべきかが問題となるのである。以下、労働条件が変更された場合、業務内容が変更された場合について、それぞれ検討する。

3 この点を検討するにあたっては、労働契約における期間の意味を考慮する必要がある。<sup>12)</sup>当事者が労働契約に期間を付すということは、契約期間について当事者は契約に拘束され、やむを得ない事由がない限り解約できないこととなると同時に、期間の終了によって、当事者は当然に契約の拘束力から離脱することを意味する(民法六二八条)。民法上、このような契約期間内の拘束力は、契約の効力の存続を意味しており、言い換えると契約内容の効力の存続、すなわち労働条件の維持存続をも意味するものと解される。

期間の定めのない労働契約との対比で検討しよう。民法の定める期間の定めのない労働契約(雇用契約)においては、当事者はいつでも解約することが出来る(民法六二七条)。すなわち、継続的契約である労働契約において、労働条件変更の必要性が生じた場合、使用者は労働条件の変更を申出て、契約内容変更の合意を目指す、これが適わない場合には、当該契約を解約することによって、その契約の拘束力から離脱しうるのである。もちろん、労基法一八条の二により使用者の解雇権は制限を加えられているため、現実には使用者は労働条件の変更を理由とした解雇を容易に行うことは出来ないが、それは労基法が存在しているからであり、民法上は、期間の定めのない労働契約においては、当該契約からの離脱が許容されている。<sup>14)</sup>契約内容変更(労働条件変更)は、究極的には当該契約の解約によって達成されることになる。

これに対して期間の定めのある労働契約の場合はどうか。当事者は、契約期間内は当該契約に拘束される。したがって使用者は、契約内容の変更を申出て、これについての合意が得られない場合にも、当該契約を解約することは出来ず、当該契約の労働条件は、あくまで契約終了まで存続する。つまり、ここでは契約期間は契約内容を維持する期間でもある。しかしながら、契約が終了すれば、再度契約を締結する(更新する)かどうかは当事者の自由であるため、契約更新を行う際には、契約条件について新たな交渉を行い、そこでの交渉が成立しなければ、契約の更新を行わないことが

できる。

すなわち、有期労働契約においては、契約期間中の労働条件が維持存続されることになるとともに、更新時に労働条件変更が行われることは、極めて自然なことであるといえる。むしろ、契約の更新時期を定めるというのは、当該労働条件の再交渉の時期を定めたものと理解することさえできるのである。<sup>15)</sup> そうだとすると、有期労働契約の更新時に労働条件が変更されることで雇用継続に対する労働者の合理的な期待が切断されるということはほぼ考えられない。したがって、有期労働契約の契約更改時における労働条件の変更があつたとしても、その前後を通じて有期労働契約が連鎖的に締結されたものとみて、雇止めが違法であるか否かを判断すべきである。

4 以上のように労働条件が変更された場合と異なり、業務内容が変更された場合はどうか。更新される契約の前後で、業務内容が大きく変わっているような場合には、雇用継続に関する当事者の合理的な期待が切断されうるといふ意味で、更新される前後の契約を別の契約と理解する余地があると考えられる。

そもそも、雇止めの規制とは、雇用継続に対する労働者の合理的な期待を保護すべきものであつた。こうした雇用継続の期待は、当事者が同じであるというだけではなく、当該契約が更新されたと理解しうる場合を射程としてお解すべきである。契約の前後で労働条件が変更されていることは当然のことであるから、雇止めの規制はこれを射程におさめたものと解すべきであることは前述した。しかし、業務内容についてはそうとは言い切れない。ある業務内容で雇用したが、これについては労働者が不要となり、これとは異なる業務内容で同じ労働者を雇用したという場合に、その業務内容が従前のものとかけ離れているならば、有期労働契約の「更新」と評価し得ず、雇用継続に対する労働者の合理的な期待が切断され、もはや雇止めの規制の適用の余地がないと判断されることがありえる。例えば、芸能員（モデ

ルや音楽家など)として有期労働契約を締結した者が、契約終了とともに経理や営業などの担当として雇用されるケースを想定することが出来る。こうした場合には、前後の業務内容が大きく変更されており、その関連性が薄いため、これを雇止めの規制が及ぶ意味での有期労働契約の「更新」と評価することが出来ない。したがって、雇用継続に対する労働者の合理的な期待は存しない。後の契約が幾度か更新されるなどして、雇止めに関する紛争が生じても、後の契約を独立的に捉えて雇用継続の期待を考慮すべきであろう。<sup>16)</sup>

5 本件では、管理員と業務職員との業務内容は、ほぼ同様であると認定されている。したがって、管理員と業務職員とを、別契約として考慮する必要はなく、全体として雇止めの規制を行うかどうか(労基法一八条の二を類推適用するかどうか)を判断すれば足りる。しかし、有期労働契約においては、契約期間中に労働条件を変更する手段がないことから、労働条件の変更は、有期労働契約の更新時になされることは前述した通りである。<sup>17)</sup> そうすると、雇止めの規制による法定更新時に、いかなる条件での更新を認めるべきかという点が問題として残ることとなる。すなわち、雇止めが違法とされたとき、これまでの判例では「従前の」労働関係が更新されたものと解されていることを、どのように理解すべきであろうか。

もちろん、「従前の」労働条件を重視して、更新時の労働条件変更を認めず、いかなる場合でも、あくまで直近の労働条件の維持継続を求めるという考え方もありうる。しかし、それは雇止め規制が課される状態にある有期労働契約において、労働条件変更の道を閉ざすものである。そうすると、使用者にとっては、期間の定めのない労働契約以上に、有期労働契約については契約期間中の労働条件を遵守せざるを得ないこととなる一方で、更新時にも解約が不能であり、かつ労働条件の変更も不能となってしまい、契約の硬直化が著しいものとなってしまふ。



思うに、雇止めの規制とは、雇用継続に対する労働者の合理的な期待を保護するものであるが、それには労働契約の維持と労働条件の維持という両側面が存する。通常、雇止めが紛争になる際はこの両側面は一致していると解されるが、本件のように労働条件が紛争の中心である場合、これを別個に考察する必要が生じる。すなわち、雇止めの規制が課された後に、そこで保護される労働条件についても同様に労働者の合理的な期待が必要なのである。もちろん、労働条件の紛争において、裁判所が適正な対価を算出することは不可能であり、またそのような介入をすべきではないが、労働者の抱く合理的な期待が、当事者の意思から具体的に認定し得るときには、「従前の」労働条件に拘泥する必要はなく、保護すべき期待がどのような労働条件に対するものであったかを検討することが許容されるべきである。

こうした考え方は、従来の判例と齟齬をきたすものではない。判例のいう「従前の」労働条件とは、当該契約が更新予定タイプの場合、その更新予定の契約内容を意味し、当該契約が合理的期待タイプの場合には、雇用継続についての合理的な期待が認められ、労働契約が維持される際に、従前の労働条件についても労働者が合理的な期待を保持している場合、ないし、新たな労働条件が「空白」である場合に、これを補充するものとして「従前の」労働条件で労働契約が更新されると述べたものであって、本件のような事案は、その射程外であると理解しうるからである。

ここでいう労働条件が維持されることに対する労働者の合理的な期待の判断基準にもまた、雇止めに關して判例が構築してきた判断基準を用いることが出来よう。労働条件が維持されることの期待とは、これまで議論されてきた雇用継続に対する合理的な期待の一面面であるからである。すなわち、本件のように少なくとも管理員としての労働条件での契約更新については上限を設け、これを厳格に守っている場合や、労働条件の変更について事前に合意されている場合が考えられる。<sup>(18)(19)</sup>このような場合には、「従前の」労働条件が維持されることについて、労働者は合理的な期待を持っていない。

したがって、雇用継続に対する合理的な期待があるが、「従前の」労働条件が維持されることに對する合理的な期待がなく、かつ労働者が合理的に期待しうる労働条件が具体的に算出できる場合には、雇止めの規制が行われる際に、新たな労働条件により契約が更新されると解されるべきである。

## 五 事案の検討

以上を本件にあてはめて考えると、判旨の結論には賛成できる。本件は、雇止めの規制（解雇権濫用規制を類推適用するかどうか）を検討するにあたり、雇用継続の期待を業務職員と管理員と別々に検討しているが、雇用継続の期待という側面ではこの両契約を分離させる必要はない。全体として、雇止めの規制を適用させる事案かどうかを判断すれば足りる。一方、労働条件という側面では、Yは、管理員としての契約を五年であると明確に提示し、これを遵守していること、この労働条件が今後も維持されるという期待を抱かせるような言動がないことなどから、Xは、管理員としての労働条件が維持されることにつき合理的な期待を持ち得ない。しかし、Yは業務職員としては雇用するつもりであり、またこれを期待させるに十分な言動を行っており、他の労働者が業務職員として雇用継続していることを考慮すれば、当該条件で雇用継続することにつきXは合理的な期待を保持していると認められるから、当該雇止めには解雇権濫用規制が類推適用されると解されるべきである。本件において、管理員としての雇用契約上の地位が認められず、業務職員としての雇用契約上の地位が認められたことの意味は、以上のように解されよう。

ところで、雇止めの規制は、ある種の雇止めに対して解雇権濫用規制を類推適用するという規制であるから、これが類推適用されるとしても、当該雇止めが客観的に合理的で社会通念上相当であれば、雇止めは有効となりうる。<sup>20</sup>つまり、雇止めの規制は、労基法一八条の二を類推適用するかどうか、雇止めに合理的な理由があるかという二段階の審査であ

る。しかし、判旨三は、労働者の雇用継続の期待を認定すると、すぐに「業務職員としての雇用契約締結拒否はその実質、雇止めと同様の効果を有し、権利の濫用といわなければならない」と判断しており、二段階目の審査を行っていない。

この事案は、Yとしては業務職員としては雇い入れる意思があつたが、労働条件変更について紛争が生じ、結局Xが業務職員としての雇用継続を申出ているにも関わらず、その雇い入れを拒否したというものであるから、雇止めに合理的な理由がないのは当然であろう。この点についての判断がなされていないことから、本件が本質的に労働条件変更の紛争であつたことが読み取れるが、解雇権濫用判断の手法としては疑問が残る。

- (1) 菅野和夫『労働法 第七版補正二版』(弘文堂・二〇〇七年) 一七二頁。
- (2) 香山忠志「有期労働契約の更新拒絶」岡山商大法学論争二〇〇四年二月号七七頁参照。なお、近年の判例を分析したものと、労働省労働基準局監督課編『有期労働契約の反復更新の諸問題』(労務行政研究所・二〇〇〇年)、小宮文人「有期労働契約」上」労旬一五五五号六頁(二〇〇三年)、同「有期労働契約」下」労旬一五五六号一四頁(二〇〇三年)がある。
- (3) 当時は解雇権濫用法理が類推適用されることを意味していた。労基法一八条の二の制定により、本判决には判示はないが、同条が類推適用されることとなる。
- (4) 更新の予定がされたものと判断するためには、更新手続きの形骸化は非常に重要な要素となる。そのため、更新手続きの厳格さが、更新予定タイプと合理的期待タイプを分ける分水嶺となる。
- (5) 近畿コカ・コーラボトリング事件・大阪地判平成一七・一・二三(労判八九三号一五〇頁)。
- (6) 例えば、北陽電機事件・大阪地決昭和六二・九・一一(労判五〇四号二五頁、三洋電機(住友工場)事件・大阪地判平成九・一二・二二(労判七三八号四三頁、三菱電機(パートナー年齢制限)事件・大阪地判平成三・一〇・二二(労判五九五号二八頁などがある。
- (7) カンタス空港事件・東京高判平成一三・六・二七(労判八一〇号二二頁)。
- (8) 小宮文人「有期労働契約——雇止めに関する判例法理の分析を中心として」下」労旬一五五六号一五頁(二〇〇三年)。

雇止めと労働条件の変更

同志社法学 五九卷一号 三五四 (三五四)

- (9) 雇用継続を期待させる使用者の言動が雇止め規制の要因となったものとしては、例えば大阪郵便輸送事件・大阪地決平成四・三・三一労判六一号三二頁がある。
- (10) こうした理解に立つて本事案での使用者の言動を評価する限り、契約締結上の過失という問題が別途生じることとは考えられよう。
- (11) 日立メデイコ事件・最一小判昭和六一・二・四労判四八六号六頁。
- (12) 労働契約における期間の定めの意味については、拙稿「有期労働契約の中途解約と雇止めをめぐる一考察」季労二二二号一五二頁(二〇〇六年)を参照されたい。
- (13) 当事者が、やむを得ない事由よりも緩やかな中途解約の条件を定めている場合に、やむを得ない事由のない中途解約が認められるかどうかについては議論があるが(やむを得ない事由のない中途解約も認める余地があると述べるものとして、ネスレコンフエクションナリー関西支店事件・大阪地判平成一七・三・三〇労判八九二号五頁)、一定範囲で認めるべきである。拙稿・前掲注二二参照。
- (14) こうして使用者の解雇権が制限され、解約によって当該契約の拘束力から離脱することが困難であるからこそ、就業規則の不利益変更法理が認められていると考えられる。荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』(有斐閣・二〇〇一年)二四九頁。
- (15) これまでに、雇止めの規制を受けてきた有期労働契約の中でも、例えば賃上げがされるなど、少なくとも労働条件が労働者に有利なように労働条件が変動してきたものはあったであろう。当然ながら、労働条件の向上は、労働者の抱く雇用継続に関する合理的な期待に影響を及ぼすものではないと解される。
- (16) なお、業務内容の変更に伴って労働条件変更がされる場合にも、着目すべきは業務内容の変更である。あくまで業務内容変更の程度いかににより、雇止めの規制に服するか否かが定まることになる。
- (17) 就業規則に基づく合理的変更という手法もないが、期間の定めのある労働契約は、同時に期間中の労働条件を維持・遵守すべき契約であるから、就業規則に基づく合理的変更においても、その判断基準は厳格なものとならざるを得ない。
- (18) もちろん、この場合でも、旧労働条件について労働者の合理的な期待がなくなるとも、新労働条件が当事者の意思から具体的に算定しえない場合には、更新された労働契約における労働条件が「空白」にならざるを得ず、「従前の」労働条件によってこれが補充されることは考えられる。
- (19) なお、雇止めと労働条件変更の問題に関しては、留保付き承諾が問題となったケースを念頭において検討したものととして、石田眞<sup>II</sup>島田陽一<sup>II</sup>根本到「日々雇用労働者の労働条件変更拒否と雇止めの効力——日本ヒルトン事件高裁判決の検討」労旬一五六五号四頁(二〇〇三

年、山川隆一「新たな条件での日々雇用契約の更新について意義を留めた承諾をした労働者に対する雇止め効力——日本ヒルトン事件」  
ジュリ一二四六号二二三頁（二〇〇三年）がある。

（20）三陽商会（販売社員契約更新拒絶）事件・大阪地裁平成一四・二二・二三労判八四四号一八頁。