

第110回 ラボ国際交流センター （労働契約法19条1号または同条2 号該当性および雇止めの有効性）事 件

ラボ国際交流センター（労働契約法19条1号または同条2号該当性お
よび雇止めの有効性）事件（東京地裁 平28.2.19判決）

合計して10年の間、11回更新した有期契約労働者に対して行われた雇
止めについて、労働契約法19条2号の該当性を肯定した上で、当該雇止
めが有効であると判断された事例

掲載誌：労経速2278号18ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

1 事案の概要

原告X（以下「X」）は、青少年交流プログラムを運営することを主体
とした公益財団法人である被告（以下「Y」）において、高校留学プログ
ラム（米国・カナダ）の企画運営等を行っていた。Xは、業務委託を経
て、平成16年4月1日、Yとの間で期間の定めのある労働契約を締結し、
11回に及ぶ契約の更新が行われたが、平成26年3月31日をもってYから雇
止めされた（以下「本件雇止め」）。

Xは、Yに対して、本件雇止めが無効であることを主張し、①労働契約上
の権利を有する地位にあることの確認、②毎月の賃金に相当する金員の支
払いを求めるとともに、③不法行為に基づく損害賠償請求を行った。

【1】本判決で認定された事実

概要は以下のとおり。

年月日	事 実
H16.4.1	Xは、Yに、期間の定めのある嘱託として採用された。
H24.4.1	Yは、公益財団法人として内閣府の認定を受け、より公益性が求め

	<p>られることとなり、組織体制の改革と業務内容の見直しが必要となった。また、青少年交流事業の運営は、業務内容が複雑で専門性・継続性・実務能力などが問われ、円滑な運営のためには緻密かつ緊密な対応体制と相互補完、情報の共有化によるリスク回避の対応が必要であることが指摘され、業務内容の見直しを行ってきた。</p>
H25.12初旬	<p>Yは、Xに対し、Yの課題や業務見直しの必要性を説明し、従来と同様の契約更新は困難である旨を伝えた。</p> <p>Xは雇用継続を望んでいたが、もう10年以上勤務をしてきたのでそろそろ職場を変わってもいい旨の発言もあり、また、ラボ教育センター（Yの業務提携先）での勤務にも興味を示す発言があった。</p>
H25.12.19～ H26. 3.20	<p>Yは、Xに対し、①Yとの契約を平成26年4月1日より同年8月31日まで5カ月間更新し、契約期間満了をもってYとの契約は終了する案、②平成26年3月31日に期間満了をもって終了し、同年4月1日以降はラボ教育センターと契約を締結する案、③期間満了と同時にラボ・グループ内での就労が終了する場合には、慰労金（功労金）を1カ月分支給する案等を提案し、Xと協議を行った。</p> <p>Xは、慰労金（功労金）の金額のほか、グループ内会社での雇用条件が現状に劣るのであれば納得できない、現職場での継続を希望する等の意見を示した。</p> <p>Yは、慰労金（功労金）に関しては検討の余地があるものの、グループ内会社の条件に関しては、これまでの業務内容の専門性の高さからXを厚遇してきたが、ラボ教育センターにおいては一般業務になり他の嘱託職員との処遇のバランスから一定の減額はやむを得ないと考えている、現職場での勤務継続はこれまで説明した通りできない旨を縷々説明し説得した。</p> <p>その後、Yは、慰労金（功労金）3カ月分を支給する旨の提案も行ったが、Xはこれも拒否した。</p>
H26.3.26	<p>YはXに対し、契約書案を示した。このうち、「1.雇用契約期間」に「上記期間を持って甲乙間に債権、債務は存在しないことを確認する」というXY間の清算条項に関する記載があったことと、「3.業務内容」に「新担当者への引継ぎ業務、引継ぎ書（ラボ高校留学に関する業務マニュアル）の作成」とあったことを理由にXが署名を拒否した。その後、「新担当者への引継ぎ業務、引継ぎ書（ラボ高校留学に関する業務マニュアル）の作成」の部分が「ラボ高校留学プログラムの業務内容の共有化」に修正された契約書案がXに示されたが、上記清算条項に関する記載は削除されず、「雇用の延長はしない」旨の記載が追加されたことから、Xは署名を拒否した。これにより、Yは、Xに対して本件雇止めをした。</p>
H26.3.31	<p>労働契約法19条に基づく契約更新等の申し込みをするとともに、本件雇止めの無効を通知する旨の同月28日付内容証明郵便がXからYに到達。</p>

【2】 主な争点

本件では、①労働契約法19条1号または同条2号該当性、②本件雇止めの有効性、および③不法行為の成否が争われた。なお、本件雇止めの有効性が肯定され、不法行為上の違法性は認められないため、③については判断が示されていない。そこで、以下においても、①および②についてのみ言及する。

2 判断

【1】 労働契約法19条1号または同条2号該当性

裁判所は、「原告の主張に即し、以下検討する」として、Xの提示した労働契約法19条1号または同条2号該当性のメルクマールである（1）通算雇用期間の長短・更新回数、（2）業務の臨時性・恒常性、（3）契約更新の形式性、（4）継続雇用を期待させる言動の有無の四つの観点で検討している。

（1）通算雇用期間の長短・更新回数

Xの雇用期間は、嘱託雇用契約を締結した平成16年4月1日から、本件雇止めをされた平成26年3月31日まで、通算で10年間に及び、契約更新回数は11回に及んでいることが認められる。

（2）業務の臨時性・恒常性

裁判所は、XがYにおいて担当していた業務の「責任者」として位置づけられていたことや、Xの担当していた事業の収益の高さを認定しつつも、Xの担当する高校生対象の留学生数に照らし、Xが「それほど規模の大きい業務を任されていたとは評価し難い」こと、および、X自身が「『それなりの待遇のないスタッフがManageしているプログラム=部内では重点が低いプログラム』と見なされる懸念を表明している」ことから、「原告の従事する業務が基幹的・恒常的とは一応言えるとしても、被告内での位置付けとして原告が高い地位を占めていたとまでは言い難い」と評価した。

（3）契約更新の形式性

裁判所は、①契約書の記載内容は、その都度従前の契約内容から変更されており、契約内容の変更が何らの面談もなしに行われたとはにわかに信用できないこと、②契約更新の前提として業績評価が行われていることから、契約更新手続は、YのXに対する業績評価を前提に、業務内容および報酬等を当事者双方が確認の上行われ、毎期ごとにXY間で新たな労働条件での契約更新がなされたものというべきであると認定した。

（4）継続雇用を期待させる言動の有無

Xは、①契約期間満了後に予定されている業務についても、上司の事務局長から、Xが担当することを許されていた、②契約更新時においても、雇用契約は当然に更新されることが暗黙の了解となっていた、③更新の都度昇給している、④最終更新時においても、更新時に何ら面談は実施され

ず、面談以外にも雇用契約の終了に関する話はなかった、⑤これまでYにおいて、本件雇止め以前に雇止めとなった嘱託職員が存在しなかったどころか、ラボ・グループ内で正職員となった嘱託社員もいると主張し、「長期雇用を期待させる言動も受け、これまで雇止めされた者もいなかった」と述べている。これに対し、裁判所は、Xが主張する各事実は、Yから「積極的に更新をほのめかすような言動があったというものではな」く、「不更新の話がこれまでなされず、継続して更新がなされてきたという限りで理解できる」と評価した。

(5) 小括

裁判所は、「契約更新手続が極めて形式的なものであったとは認められず、かえって、毎期毎に原告被告間で新たな労働条件での契約更新がなされてきたものと認められることから、期間の定めが形骸化していたとは認められない」等と述べ、労働契約法19条1号の該当性を否定した。

その上で、(3) 契約更新の形式性以外の検討結果に照らし、本件は労働契約法19条2号が適用される事案であると述べた。

参考 労働契約法19条

（有期労働契約の更新等）

第19条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に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きは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が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ものと認められること。

【2】 本件雇止めの有効性

裁判所は、本件雇止めに至る経緯、Yの事業運営上の問題点およびXの勤務態度に関する問題点を踏まえ、①Xは、担当業務の遂行能力には秀でたものがあったと思われるが、Yの他の職員との協調性には問題が認められること、②仕事を1人で抱え込む状態が長期間継続すると、何らかの問題がXの担当業務に発生したときに、Y全体として責任をもって適切に対処することが困難となる弊害があること、③Yの事業運営上もXによる専任体制を維持することが困難となっていたことは明らかであり、XY間の雇用契約

の見直しを迫られたことにはやむを得ない事情があったこと、④XがYの職員との間で孤立化した状況にあったことからすれば、Xにつき、Y内での異動というよりは、グループ全体での就労の在り方を検討するのが自然であり、ラボ教育センターでの雇用を骨子とする協議がなされたことが不合理とはいえないこと、⑤従前の労働条件よりも悪くなることについて処遇のバランスから一定の減額はやむを得ないと考えている旨の合理的な理由の説明を行っていることを指摘し、「本件雇止めは、被告の主張事実に理由があるほか、原告被告間の交渉が行き詰まったがゆえに結果として行われたやむを得ない措置と言うほかなく、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当なものとして有効である」と判示した。

また、裁判所は、なお書きにおいて、労働契約法19条1号における「期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できる」ものでもないのであるから、「解雇（同法16条）における判断と同程度の厳格な判断を求められるわけではない」と述べている。

3 実務上のポイント

【1】労働契約法19条1号または同条2号該当性

労働契約法19条1号または同条2号該当性については、一般に、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無などを総合考慮して、個々の事案ごとに判断されるものであるとされており（平24.8.10 基発0810第2）、本判決も従前どおりの判断を示している。

そして、本判決は、（3）の契約更新の形式性に欠けること等を指摘して、労働契約法19条1号該当性を否定し、その他の三つの観点を総合評価して、労働契約法19条2号該当性を肯定した。

【2】労働契約法19条2号に該当する場合の雇止めの有効性

本判決は、なお書きではあるが、本件雇止めの有効性の判断の厳格性に関して、「解雇（同法16条）における判断と同程度の厳格な判断を求められるわけではない」と述べている。

この点、労働契約法19条2号の前提となる判例である日立メディコ事件（最高裁一小 昭61.12.4判決 労判486号6ページ）は、「右臨時員の雇用関係は比較的簡易な採用手続で締結された短期的有期契約を前提とするものである以上、雇止めの効力を判断すべき基準は、いわゆる終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結しているいわゆる本工を解雇する場合とはおのずから合理的な差異があるべきである」と述べて、有期契約労働者の雇用調整機能を論じているが、本判決のなお書きは、これと同趣旨であると考えられるべきではない。すなわち、本判決のなお書きは、労働契約法19条1号に該当する場合との比較の文脈で述べられていること、また、一般論としても、有期契約労働者の実態が多様化している現状に照らして、有期契約労働者が無期契約労働者よりも弱い保護しか受けないと

いう法制度が現代の情勢に照らして適切であるかどうかは議論の余地があることからすれば、各企業の制度や業務の性質、各従業員の職務、処遇、および役割等の実態を踏まえて、雇用継続に対する有期契約労働者の合理的期待の保護の要請の程度を検討し、雇止めの有効性の判断の厳格性を調整する必要がある。

本判決は、①Xの能力・資質、②Yの業務の特性、③XY間の雇用契約の見直しの必要性、④XY間の協議内容の合理性、⑤Xに対する合理的な理由の説明について、具体的に認定し、本件雇止めの有効性を肯定した裁判例として参考になる。

【3】実務上の留意点

短期の雇用期間であって、かつ、多数回にわたって契約更新がなされている場合には、単に雇用を打ち切りやすくするための有期雇用であると判断され、雇止めが認められない裁判例が多いが、契約更新手続が適切になされていたこと等の事情がある場合には、更新に対する合理的な期待がないとして雇止めが有効とされることがある（シャノール事件 東京地裁 平27.7.31判決 労判1121号5ページ）。

本件でも、契約更新が形式的なものであったとはいえませんが本件雇止めの有効性の判断の前提として重要な事実となっているため、使用者としては、契約更新時に、業績評価や労働者との面談を踏まえて新しい労働契約の内容を決定することが望ましい。

また、本判決においては、本件雇止めに至る経緯が詳細に認定されているという特徴があり、「本件雇止めは、被告の主張事実に理由があるほか、原告被告間の交渉が行き詰まったがゆえに結果として行われたやむを得ない措置と言うほかなく」と評価されていることからすれば、使用者としては、雇止めの決定に至る過程において、雇止め以外の選択肢を提示するなどして、労働者との間で誠実に交渉を行うことが望ましい。

【著者紹介】

坂本 萌 さかもと もえ 森・濱田松本法律事務所 弁護士

2011年慶應義塾大学法学部法律学科卒業、2013年慶應義塾大学法科大学院修了、2014年弁護士登録。WEB労政時報において、「日本航空等（親会社による子会社従業員所属組合への不当労働行為）事件」

（東京地裁 平26.9.22判決）、「コンチネンタル・オートモーティブ（休職期間満了による退職の取り扱い）事件」（横浜地裁 平27.1.14決定）、「Y社（退職金減額の有効性）事件」（東京地裁 平27.7.17判決）を執筆。

◆森・濱田松本法律事務所 <http://www.mhmjapan.com/>

■ 裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別(5)掲載誌名および通巻番号(6)
(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「〇〇地裁△△支部」のように続けて記載)

③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判タ:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)