

## 無期転換ルールと多様な正社員の雇用ルール等に関する主な裁判例

各裁判例の要旨 .....	1
1. 無期転換ルールに関する主な裁判例.....	10
(1) 無期転換前の雇止め等に関する裁判例.....	10
公益財団法人グリーントラストうつのみや事件（宇都宮地判令和2年6月10日ジャーナル101号1頁） .....	10
高知県公立大学法人事件（高知地判令和2年3月17日労判1234号23頁、高松高判令和3年4月2日） .....	13
博報堂事件（福岡地判令和2年3月17日労判1226号23頁） .....	16
日本通運事件（東京地裁判決）（東京地判令和2年10月1日労判1236号16頁） ...	18
地方独立行政法人山口県立病院機構事件（山口地判令和2年2月19日労判1225号91頁） .....	21
日本通運事件（横浜地裁川崎支部判決）（横浜地川崎支判令和3年3月30日） .....	23
ドコモ・サポート事件（東京地判令和3年6月16日労働判例ジャーナル115号2頁） .....	27
福原学園（九州女子短期大学）事件（最判平成28年12月1日集民254号21頁） ..	29
(2) 無期転換後の労働条件に関する裁判例.....	31
井関松山製造所事件（高松高判令和元年7月8日労判1208号25頁） .....	31
ハマキョウレックス（無期契約社員）事件（大阪地判令和2年11月25日労判1237号5頁、大阪高判令和3年7月9日労経速2461号18頁） .....	32
(3) その他関連する裁判例 .....	34
日本郵便（更新上限）事件（最二小判平成30年9月14日労判1194号5頁） .....	34
本田技研工業事件（東京高判平成24年9月20日労経速2162号3頁） .....	36
2. 多様な正社員の雇用ルール等に関する主な裁判例.....	37
(1) 労働条件の変更の合意が問題となった裁判例等.....	37
山梨県民信用組合事件（最二小判平成28年2月19日労判1136号6頁） .....	37
東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更）事件（東京高判平成20年3月25日労判959号61頁） .....	38

技術翻訳事件（東京地判平成 23 年 5 月 17 日労判 1033 号 42 頁）	40
一般財団法人あんしん財団事件（東京地判平成 30 年 2 月 26 日労判 1177 号 29 頁、東京高判平成 31 年 3 月 14 日労判 1205 号 28 頁、最三小決令和 2 年 3 月 10 日）	42
<b>（2）限定合意が問題となった裁判例</b>	<b>44</b>
日産自動車村山工場事件（最一小判平成元年 12 月 7 日労判 554 号 6 頁）	44
東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部・配転）事件（宇都宮地決平成 18 年 12 月 28 日労判 932 号 14 頁）	46
KSA インターナショナル事件（京都地判平成 30 年 2 月 28 日労判 1177 号 19 頁）	47
社会福祉法人奉優会事件（東京地判平成 28 年 3 月 9 日労経速 2281 号 25 頁）	48
新日本通信事件（大阪地判平成 9 年 3 月 24 日労判 715 号 42 頁）	49
<b>（3）配置転換命令等に関する裁判例</b>	<b>50</b>
東亜ペイント事件（最二小判昭和 61 年 7 月 14 日集民 148 号 281 頁）	50
西日本鉄道事件（福岡高判平成 27 年 1 月 15 日労判 1115 号 23 頁）	51
安藤運輸事件（名古屋高判令和 3 年 1 月 20 日労判 1240 号 5 頁）	52
東京海上日動火災保険事件（東京地判平成 19 年 3 月 26 日判時 1965 号 3 頁）	54
<b>（4）多様な正社員等の解雇等に関する裁判例</b>	<b>56</b>
学校法人奈良学園事件（奈良地判令和 2 年 7 月 21 日労判 1231 号 56 頁）	56
ワキタ（本訴）事件（大阪地判平成 12 年 12 月 1 日労判 808 号 77 頁）	57
学校法人村上学園事件（大阪地判平成 24 年 11 月 9 日平成 23 年（ワ）第 3185 号）	58
シンガポール・デベロップメント銀行事件（大阪地判平成 12 年 6 月 23 日労判 786 号 16 頁）	59
全日本海員組合事件（東京地判平成 11 年 3 月 26 日労経速 1723 号 3 頁）	60
フェイス事件（東京地判平成 23 年 8 月 17 日労経速 2123 号 27 頁）	61
鐘淵化学工業（東北営業所 A）事件（仙台地決平成 14 年 8 月 26 日労判 837 号 51 頁）	62
ブルームバーグ LP 事件（東京高判平成 25 年 4 月 24 日労判 1074 号 75 頁）	63
ドイツ証券事件（東京地判平成 28 年 6 月 1 日ジャーナル 54 号 39 頁）	64
大阪労働衛生センター第一病院事件（大阪地判平成 10 年 8 月 31 日労判 751 号 38 頁）	65

スカンジナビア航空事件（東京地決平成7年4月13日労判675号13頁）	66
<b>（5）その他関連する裁判例</b>	<b>67</b>
友定事件（大阪地判平成9年9月10日労判725号32頁）	67
ワークフロンティア事件（東京地判平成24年9月4日労判1063号65頁）	68
中部カラー事件（東京高判平成19年10月30日労判964号72頁）	69
医療法人清恵会事件（大阪高判平成25年6月21日労判1089号56頁）	70
情報技術開発（保全異議）事件（大阪地決平成8年1月29日労判689号21頁）	71

## 各裁判例の要旨

### 1. 無期転換ルールに関する主な裁判例

#### (1) 無期転換前の雇止め等に関する裁判例

- 公益財団法人グリーントラストうつのみや事件（宇都宮地判令和2年6月10日ジャーナル101号1頁）

無期労働契約の締結申込権が発生するまでは、使用者には労働契約を更新しない自由が認められているから、無期労働契約の締結申込権の発生を回避するため更新を拒絶したとしてもそれ自体は格別不合理ではないが、本件労働契約は労契法19条2号に該当し、Xの雇用継続に対する期待は合理的な理由に基づくものとして一定の範囲で法的に保護されたものであるから、特段の事情もなく、かかるXの合理的期待を否定することは、客観的にみて合理性を欠き、社会通念上も相当とは認められないとされた。

- 高知県公立大学法人事件（高知地判令和2年3月17日労判1234号23頁、高松高判令和3年4月2日）

第一審判決が、労契法18条1項が適用される直前に雇止めをするという法を潜脱するかのような雇止めを是認することができない等と述べ、Xの地位確認請求を認めたのに対し、控訴審判決は、当該法を潜脱するかのような雇止めを是認することができないという趣旨の説示はせず、また、結果として、労契法18条1項所定の期間内にXがYに対して無期転換申込権を行使したとは認められないとして、Xの地位確認請求の認容部分を取り消した。

- 博報堂事件（福岡地判令和2年3月17日労判1226号23頁）

Yは、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、Xの契約更新への期待は相当高く、その期待は合理的な理由に裏付けられたものといえ、Yは、平成25年以降、最長5年ルールの適用を徹底しているが、一定の例外が設けられており、X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はいえ、Xが契約更新に期待を抱くような発言等が改めてされていないとしても、Xの期待やその合理性は揺るがないとして、Xの契約更新への期待は労契法19条2号で保護されるとされた。

- 日本通運事件（東京地裁判決）（東京地判令和2年10月1日労判1236号16頁）

不更新条項等を含む契約書に署名押印する行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する場合に限り（山梨県民信用組合事件参照）、労働者により更新に対する合理的な期待の放棄がされたと認めるべきとして、本件では、不更新条項等の契約書に署名押印する行為がXの自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的理由が客観的に存在するとはいえないとされた。

- 地方独立行政法人山口県立病院機構事件（山口地判令和2年2月19日労判1225号91頁）

就業規則が改正され、雇用期間上限が5年とされるとともに、契約書には就業規則の更

新上限条項の範囲内で更新される場合があることが明記されているが、それ以前の段階で、Xには既に契約更新の合理的期待が生じており、上記改正をもってその期待が消滅したとはいえず、また、上記改正の具体的説明がされたのは契約書取り交わし後であり、Xが雇用期間上限を認識していたとはいえず、Xの期待が消滅したとはいえないとされた。

○ **日本通運事件（横浜地裁川崎支部判決）（横浜地川崎支判令和3年3月30日）**

Xが本件不更新条項等を明示的に付した本件雇用契約の締結の意思を形成するうえで、その自由意思を阻害する状況があったことをうかがわせる事情も認められないこと等から、本件雇用契約の満了時において、Xが本件雇用契約による雇用の継続を期待することについて合理的な理由があるとは認められないとして、Xの地位確認請求等を棄却した。

○ **ドコモ・サポート事件（東京地判令和3年6月16日労働判例ジャーナル115号2頁）**

Y会社との間で有期労働契約を締結し、その後、4回目の更新期間満了時にYから雇止めされたXが、Xには労働契約法19条2号の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理由があり、かつ、当該雇止めは客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないため、従前の有期労働契約の内容で契約が更新され、退職後に同契約が終了したと主張して、Yに対し、同契約に基づき、未払賃金等の支払を求めた事案で、XとYとの間の本件契約の締結に至るまでの経過やYの契約期間管理に関する状況等からすれば、Xは、Yに採用された当初から、本件契約の更新限度回数は最大で4回であることを認識したうえで本件契約を締結しており、その認識のとおり、本件契約が更新されていったものといえるから、Xにおいて、本件契約が、更新限度回数を越えて、更に更新されるものと期待するような状況にあったとはいえないとして、Xの請求を棄却した事例。

○ **福原学園（九州女子短期大学）事件（最判平成28年12月1日集民254号21頁）**

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のができるのは、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、Xもこれを十分に認識した上で本件労働契約を締結したことなどから、無期労働契約となるか否かは、Xの勤務成績を考慮して行うYの判断に委ねられており、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いえないとされた。

**(2) 無期転換後の労働条件に関する裁判例**

○ **井関松山製造所事件（高松高判令和1年7月8日労判1208号25頁）**

本件手当等の不支給を定めた無期転換就業規則は、Xらが無期転換する前に定められていることを考慮しても、当該定めについて合理的なものであることを要するところ（労契法7条参照）、同規則は、本件手当等の支給に関する限り、同規則制定前の有期契約労働者の労働条件と同一であることなどから、同規則の制定のみをもって、Yが支払義務を負わないと解するべき根拠は認め難いとされた。

○ **ハマキョウレックス（無期契約社員）事件（大阪地判令和2年11月25日労判1237号**

### 5 頁、大阪高判令和 3 年 7 月 9 日労経速 2461 号 18 頁)

労契法 18 条 1 項に基づき無期転換した後の労働条件に関し、無期転換後の労働者に適用される就業規則が別途定められている場合において、労契法 18 条は無期転換後の契約内容を正社員と同一にすることを当然に想定したものではないこと等を理由として、当初から無期労働契約を締結している労働者に適用される就業規則が適用されないと判断された事案。無期転換後の労働条件について、同法 7 条の合理性によって判断しており、また、当該合理性判断において均衡考慮の原則（同法 3 条 2 項）及び信義則（同条 4 項）に言及した。

### (3) その他関連する裁判例

#### ○ 日本郵便（更新上限）事件（最二小判平成 30 年 9 月 14 日労判 1194 号 5 頁）

郵便関連業務に従事する期間雇用社員について満 65 歳に達した日以後は有期労働契約を更新しない旨の就業規則の定めが、労働契約法 7 条にいう合理的な労働条件を定めるものであるとされた事例。正社員が定年に達したことが無期労働契約の終了事由になるのとは異なり、X が本件各有期労働契約の期間満了時において満 65 歳に達していることは、本件各雇止めの理由にすぎず、本件各有期労働契約の独立の終了事由には当たらないとした。

#### ○ 本田技研工業事件（東京高判平成 24 年 9 月 20 日労経速 2162 号 3 頁）

期間契約社員が、11 年余にわたり、有期雇用契約の締結と契約期間満了にともなう退職を繰り返してきたことで抱いた継続雇用の期待は合理的であるが、会社と不更新条項を規定する有期雇用契約を締結し、退職届をも提出したのであり、その後行われた雇止めに関して何らの不満も唱えていないのであるから、前記社員は契約期間満了後の継続雇用に対する期待利益を確定的に放棄したと認められ、前掲雇止めは解雇権濫用法理の類推適用の前提を欠くとされた事例。

## 2 多様な正社員の雇用ルール等に関する主な裁判例

### (1) 労働条件の変更の合意が問題となった裁判例等

#### ○ 山梨県民信用組合事件（最二小判平成 28 年 2 月 19 日労判 1136 号 6 頁）

就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当であるとされた事例。

○ 東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更）事件（東京高判平成 20 年 3 月 25 日労判 959 号 61 頁）

ゴルフ場を経営する会社とキャディ職従業員との間で、同会社が同従業員に対し、雇用契約を 1 年の有期契約に変更し、賃金等に関する労働条件を変更する旨を口頭で説明したとしても、同従業員がその内容をすべて把握し、詳細を理解して記憶にとどめることが到底不可能である場合には、労働条件の変更の合意が成立したとは認められないとされ、同人らの期間の定めのない雇用契約上の地位があることの確認請求及び旧給与規程に基づく賃金と実際に支払われた賃金との差額の請求を認容した事例。

○ 技術翻訳事件（東京地判平成 23 年 5 月 17 日労判 1033 号 42 頁）

社長から業績悪化を理由とする賃金減額の提案を受けた従業員が明示的な回答をせず、減額された賃金に異議を唱えることなく数か月間就労した後、更なる労働条件切下げの通告を受けて退職した事例において、いったん成立した労働契約について事後的に個別の合意によって賃金を減額しようとする場合に、使用者は、従業員に対して、賃金減額の理由等を十分に説明し、対象となる従業員の理解を得るように努めた上、合意された内容をできる限り書面化しておくことが望ましい等とされ、従業員からの差額賃金請求が認容された事例。

○ 一般財団法人あんしん財団事件（東京地判平成 30 年 2 月 26 日労判 1177 号 29 頁、東京高判平成 31 年 3 月 14 日労判 1205 号 28 頁、最三小決令和 2 年 3 月 10 日）

Y の職員である X らが、Y が X らに対してした各配転命令等が退職強要の目的で行われた違法なものであり、これらによって精神的苦痛を受けた等と主張して、Y に対し、不法行為に基づく損害賠償請求として、慰謝料等の支払いを求めた事例の第一審判決において、配転命令について、対象労働者の個々の具体的な状況への配慮やその理解を得るための丁寧な説明もなくされたものであること等を理由として、人事権の濫用に当たるものとして違法とされた事例（ただし、控訴審・上告審において Y 勝訴）。

（2）限定合意が問題となった裁判例

○ 日産自動車村山工場事件（最一小判平成元年 12 月 7 日労判 554 号 6 頁）

十数年から二十数年にわたって「機械工」として就労してきたものであつても、当該事実から直ちに、労働契約上職種を「機械工」に限定する旨の合意が成立したとまではいえず、右機械工の組立作業等への配転命令につき、配転命令権の濫用には当たらないとした原判決が維持された事例。

○ 東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部・配転）事件（宇都宮地決平成 18 年 12 月 28 日労判 932 号 14 頁）

ゴルフ場のキャディらが、同人らをキャディ職から外し、勤務先も会社が指定する不確定な場所に変更する予定である旨を通告したゴルフ場運営会社に対し、同人らの職種、勤務地を変更する配転の仮の禁止を申し立てた仮処分事件において、同人らの職種をキャディ職に限定する雇用契約上の特約の存在が認められ、会社は同人らの同意なしにその

職種をキャディ職以外に変更できないとされ、また、当該特約の点を措くとしても職種変更命令は権利濫用に当たる、との判断に基づき、職種変更命令禁止に係る被保全権利の存在が肯定された事例。

○ **KSA インターナショナル事件（京都地判平成 30 年 2 月 28 日労判 1177 号 19 頁）**

使用者が行った従業員の配転命令の有効性が問題となった事案において、契約書では、「従事すべき業務の内容」として「経営管理本部（本部長付）・A 監査室（室長）関連業務およびそれに付随する業務全般」とされているが、職種限定合意がない場合でも、労働契約書や労働条件通知書において当面従事すべき業務を記載することは通常行われることであるから、上記の記載をもって直ちに職種を限定する趣旨であると認めることはできないとされた事例。

○ **社会福祉法人奉優会事件（東京地判平成 28 年 3 月 9 日労経速 2281 号 25 頁）**

社会福祉法人の職員が提携関係のある会社に出向を命じられ、当該出向命令の有効性が問題となった事案につき、労働条件通知書には、「就業の場所」として、「特別老人ホーム白金の森」と記載されているが、当該記載は、採用時の労働条件の明示事項（労働基準法 15 条 1 項）である勤務の場所を記載したものであり、採用直後の勤務場所を記載したものにすぎないと認められるとされた事例。

○ **新日本通信事件（大阪地判平成 9 年 3 月 24 日労判 715 号 42 頁）**

電気通信事業等を営む会社の従業員に対する仙台から大阪への配転命令の有効性等が問題となった事案において、採用面接において、採用担当者であった Z に対し、家庭の事情で仙台以外には転勤できない旨明確に述べ、Z もその際勤務地を仙台に限定することを否定しなかったこと、Z は、本社に採用の稟議を上げる際、X が転勤を拒否していることを伝えたのに対し、本社からは何らの留保を付することなく採用許可の通知が来たこと、その後 Y は X を何らの留保を付することなく採用し、X がこれに応じたことがそれぞれ認められ、これに対し、Y が転勤があり得ることを X に明示した形跡もない以上、X が Y に応募するに当たって転勤ができない旨の条件を付し、Y が右条件を承認したものと認められるから、X、Y 間の雇用契約においては、勤務地を仙台に限定する旨の合意が存在したと認めるのが相当であるとされた事例。

**(3) 配置転換命令等に関する裁判例**

○ **東亜ペイント事件（最二小判昭和 61 年 7 月 14 日集民 148 号 281 頁）**

神戸営業所に勤務する営業担当の労働者に対する名古屋営業所への転勤命令について、業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきとした上で、当該転勤命令は、業務上の必要に基づくものであり、母親、妻、長女との別居を余儀なくされる家庭の事情を理由にこれを拒否したことを理由に懲戒解雇したことが有



効と認められた事例。

○ **西日本鉄道事件（福岡高判平成 27 年 1 月 15 日労判 1115 号 23 頁）**

職種をバス運転士とする職種限定合意を含む労働契約を締結していた者が、バス運転士以外の勤務を命ずる辞令を発せられ、その後退職したという事案において、労働契約が職種限定合意を含むものである場合であっても、労働者の同意がある場合には、職種変更をすることは可能であるが、労働者の職種変更に係る同意は、労働者の任意（自由意思）によるものであることを要し、任意性の有無を判断するに当たっては、諸般の事情を総合考慮して慎重に判断すべきものであると解されるとされた事例。

○ **安藤運輸事件（名古屋高判令和 3 年 1 月 20 日労判 1240 号 5 頁）**

Y と期間の定めのない雇用契約を締結し、運行管理業務・配車業務に従事していた X が、Y から、本社倉庫部門において倉庫業務に従事するよう配置転換命令を受けたことに対し、当該配転命令は無効であると主張して、Y の本社倉庫部門において勤務する雇用契約上の義務を負わないことの確認を求めた事案において、職種限定の合意は認められないが、特定の業務に当たっていくことができるとする期待は、合理的なものであって、単なる X の一方的な期待等にとどまるものではなく、Y との関係において法的保護に値するとされた上で、当該配転命令は、権利の濫用に当たり無効と解するのが相当であるとされた事例。

○ **東京海上日動火災保険事件（東京地判平成 19 年 3 月 26 日判時 1965 号 3 頁）**

労働契約において職種を限定する合意が認められる場合には、使用者は、原則として、労働者の同意がない限り、他職種への配転を命ずることはできないが、当該合意が認められる場合でも、採用経緯と当該職種の内容、使用者における職種変更の必要性の有無及びその程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無及び程度、それを補うだけの代替措置又は労働条件の改善の有無などを考慮し、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該他職種への配転を有効と認めるのが相当であるとされた事例。

**（4）多様な正社員等の解雇等に関する裁判例**

○ **学校法人奈良学園事件（奈良地判令和 2 年 7 月 21 日労判 1231 号 56 頁）**

Y が設置する本件大学の大学教員として雇用されていた X らが、Y がした XA1 ら 5 名に対する平成 29 年 3 月 31 日付け解雇（以下「本件解雇」という。）及び XA6 ら 2 名に対する同日を終期とする有期労働契約の更新拒絶（以下「本件雇止め」という。）がいずれも労働組合法 7 条 1 号及び 3 号所定の不当労働行為に当たるばかりでなく、本件解雇が労働契約法 16 条に違反して無効であり、また、本件雇止めが同法 19 条柱書に違反して無効であるなどと主張して、Y に対し、X らそれぞれの労働契約に基づき、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めた事案において、職種限定がある場合でも本件解雇・本件雇止めの有効性の判断に当たっては整理解雇法理に従うべき等とされた事例。

○ **ワキタ（本訴）事件（大阪地判平成 12 年 12 月 1 日労判 808 号 77 頁）**

余剰人員化したパートタイム労働者に対して行われた解雇が、余剰人員化したことにつき労働者に何らの責任もないこと、解雇時まで15年以上勤務しており雇用関係の継続に対する期待、信頼は正社員に近いものがあること、他部署に配置することも可能な人材であったこと、退職勧奨も行われておらず解雇回避努力を尽くしたとはいいい難いこと等から、解雇権の濫用として無効と判断された事例。

○ **学校法人村上学園事件（大阪地判平成24年11月9日平成23年（ワ）第3185号）**

X（Y運営の短期大学に教授として勤務）が、解雇が無効として、Yに対し、雇用契約上の権利の地位確認を求めるとともに、解雇後の賃金等の支払を求めた事案において、XY間の雇用契約には、生活福祉専攻教授という職種限定の合意があること等から、YにはXを他学部に配置転換等の措置を講じる義務もなく、また、生活福祉専攻廃止に伴って、他学部の教授ではなく、当該廃止された学部（学科）の教授であるXを解雇の対象として選定したことには合理性が認められる等として、Xの請求を棄却した事例。

○ **シンガポール・デベロップメント銀行事件（大阪地判平成12年6月23日労判786号16頁）**

外資系銀行の大阪支店の閉鎖を理由とする2名の労働者の整理解雇につき、支店閉鎖に基づく人員整理の必要性があること、日本におけるもう1つの支店である東京支店に同人らを転勤させる余地がなく、大阪支店勤務の同人らが解雇の対象となるのはやむをえないこと、銀行は同人らが所属する労働組合との団体交渉を行っており、手続面でも問題がないことから、整理解雇の要件を満たすものとして有効とした事例。就業場所の限定は、労働者にとって同意なく転勤させられないという利益を与えるものではあるが、使用者に転勤させない利益を与えるものではないから、人員整理の対象者が閉鎖される支店の従業員に自動的に決まるものではなく、当該支店以外における勤務の可能性が検討された事例。

○ **全日本海員組合事件（東京地判平成11年3月26日労経速1723号3頁）**

公用車の運転という担当業務が消滅し、その他同社内において新たに配属すべき適当な配属先がない労働者を1年の依命休職とし、同休職期間においても新たな配属先がみつからなかったことから、同期間満了により雇用契約を終了させたこともやむを得ないとして、同労働者の退職を有効とした事案で、限定合意が認められた労働者との関係で、解雇回避努力義務として配置転換等が検討されるべきとされた事例。

○ **フェイス事件（東京地判平成23年8月17日労経速2123号27頁）**

会社にヘッドハンティングを受けて労働契約を締結し、中国の現地法人社長として在籍出向した労働者に対して、当該現地法人の業績が伸び悩み、中国市場から撤退した後なされた解雇につき、前記労働者については中国の現地法人社長として職種が特定されていたと認められ、かつ、当該職種が高度の専門的能力、経歴を要し、高額報酬を予定されているものであることに照らすと、職種自体が消滅した場合には、通常の従業員の解雇とは異なり、比較的容易に解雇が認められると解すべきであるとされ、本件では、配転をする現実的な可能性はなく、また、会社は、退職勧奨の場を設け、また、解約予告期間も比較的長く（2か月と10日余り）とり、その間再就職活動に配慮し、引継ぎ以外の仕事

をさせず高額の報酬を支払い続けるなど、手続的にも経済的にも配慮をしていることに照らして、前記労働者に対する解雇は有効であるとされた事例。

○ **鐘淵化学工業（東北営業所A）事件（仙台地決平成14年8月26日労判837号51頁）**

Xが整理解雇は解雇権を濫用した無効なものであると主張して雇用契約上の地位を仮に定めること等を求めた事案において、勤務地限定合意が認められた労働者に対して、転居を伴う配置転換がありうる職種への変更を提案したとしても、家族を抱えて転居することは考えにくいとして当該提案は解雇回避努力の重要な事情とは言えず、雇用場所の確保につき真摯にして十分な努力ないし検討をしないまま解雇をなしたとして、解雇回避努力義務を尽くしたとは評価できないとされた事例。

○ **ブルームバーグLP事件（東京高判平成25年4月24日労判1074号75頁）**

日本の通信社で約13年間記者として勤務した後に、同社を退職し、米国の金融情報通信社に入社した記者が、約4年8か月経過後に、勤務能力ないし適格性の低下を理由として解雇され、労働契約上の地位にあることの確認請求を提起した訴訟において、勤務能力ないし適格性の低下を理由として解雇については、まず、当該労働契約上、当該労働者に求められている職務能力の内容を検討したうえで、当該職務能力の低下が、当該労働契約の継続を期待することができないほどに重大なものであるか否か、使用者側が当該労働者に改善矯正を促し、努力反省の機会を与えたのに改善がされなかったか否か、今後の指導による改善可能性の見込みの有無等の事情を総合考慮して決すべき等として、Xの当該請求が認容された事例。

○ **ドイツ証券事件（東京地判平成28年6月1日ジャーナル54号39頁）**

Yとの間で職種限定の労働契約を締結し、上級の専門職として特定の職種・部門のために即戦力として高待遇で中途採用されたXが、Yからの解雇の意思表示を受けたものの、同解雇は無効であるとして、Yに対し、解雇通告月の翌月から判決確定まで月額給与の支払等を求めた事案において、裁判所は、本件労働契約において職種制限の合意が成立していると認められることから、Xを他職種に配転する等の解雇回避措置を検討しないことが解雇無効になるものではないとし、Y主張の解雇事由が存在することから、本件解雇には客観的合理性及び社会通念上の相当性があると認められるとし、Yの解雇の意思表示によりXはY社員の身分を喪失したとして、Xの請求をいずれも棄却した事例。

○ **大阪労働衛生センター第一病院事件（大阪地判平成10年8月31日労判751号38頁）**

ドイツ法と異なって明文のない我が国においては、労働条件の変更ないし解雇に変更解約告知という独立の類型を設けることは相当でなく、解雇の意思表示が使用者の経済的必要性を主とするものである以上、その実質は整理解雇にほかならないのであるから、整理解雇と同様の厳格な要件が必要であるとされた事例。

○ **スカンジナビア航空事件（東京地決平成7年4月13日労判675号13頁）**

外資系の航空会社であるYの従業員らが、その日本支社の事業再編・縮小等の合理化により解雇されたことから、その解雇が無効であるとして、地位保全及び賃金の仮払いを求めた事例。雇用契約において特定された労働条件を変更するために行う、新契約締結の申込みを伴った従来の雇用契約の解約（いわゆる変更解約告知）が問題となったが、変更解

約告知について労働条件の変更手段としての性格に即して別個の判断枠組みを用いた。

## (5) その他関連する裁判例

### ○ 友定事件（大阪地判平成9年9月10日労判725号32頁）

労基法15条は、労働契約の締結に際して、使用者が労働者に対して労働条件を明示すべきことを使用者に義務づける（同条1項）とともに、明示された労働条件と現実の労働条件とが相違した場合に、労働者に即時に労働契約を解除することを認めて労働者の救済措置を定めた（同条2項）ものであって、雇入後に労働契約又は就業規則が変更された場合を律するものではないとされた事例。

### ○ ワークフロンティア事件（東京地判平成24年9月4日労判1063号65頁）

産業廃棄物の収集運搬等を業とする会社に雇用され、トラック運転や収集運搬等の業務に従事していた複数の労働者らによりなされた時間外割増賃金及び付加金請求につき、労働条件通知書が示され、各Xらが署名した上でこれをYに提出することによって、当該労働条件に同意した事実を認めることができる等とされた事例。

### ○ 中部カラー事件（東京高判平成19年10月30日労判964号72頁）

就業規則の変更について、労働基準監督署への届出がなかった場合であっても、従業員に対し実質的に周知されていれば、変更は有効と解される余地があるとしつつ、就業規則の変更について、経営会議、全体朝礼などにおける従業員への説明は不十分であること、休憩室の壁に掛けられた就業規則には前記変更の一部しか記載されていないことなどから、実質的に周知されたとはいえないとして無効であるとされ、旧規定に基づく退職金の請求が認められた事例。

### ○ 医療法人清恵会事件（大阪高判平成25年6月21日労判1089号56頁）

被用者が雇用者のもとで期間の定めのない雇用契約に基づいて30年以上にわたり勤務していたところ、双方の事情から従来の雇用契約を終了させ、引き続き1年ごとの有期雇用契約として再度雇用契約を締結した場合において、再雇用契約を雇止めにより終了させることは、実質的に解雇と異なるものと認めるのが相当であり、解雇権濫用法理が類推適用されるというべきとされた事例。

### ○ 情報技術開発（保全異議）事件（大阪地決平成8年1月29日労判689号21頁）

元々正社員であり、育児休暇後パートタイム契約を結んで復職したコンピュータープログラマーに対する、当該復職から約1年10か月後の雇止めについて、労働者において雇用継続について高度の期待を抱いていたものであると認められる等として、本件パート契約については、解雇に関する法理が類推され、解雇してもやむをえない特段の事情がなければ許されないとされた事例。

## 1. 無期転換ルールに関する主な裁判例

### (1) 無期転換前の雇止め等に関する裁判例

公益財団法人グリーントラストうつのみや事件（宇都宮地判令和2年6月10日ジャーナル101号1頁）

#### (事案概要)

Xは、平成24年11月1日にYと有期労働契約を締結し、その後4回にわたり更新してきた。Xは、平成29年4月1日に1年の有期労働契約（以下「本件労働契約」という。）を締結し、平成30年1月17日にYに対して本件労働契約の更新の申込みをしたところ、Yはこれを拒絶し、本件労働契約の雇用期間の満了日である平成30年3月31日をもって雇止めをすることを通知した（以下「本件雇止め」という。）。Xは、同年8月23日、Yに対し「無期労働契約転換申込書」により、労契法18条に基づき無期労働契約への転換を申し込んだ。

Xは、本件雇止めは客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められず、かつ、労契法18条1項により無期労働契約に転換されたとして、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めた。

#### (判決判旨)

##### (1) 労契法19条1号の該当性について

労契法19条1号の該当性は、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等を総合考慮した上、当該有期労働契約が「期間の定めのない労働契約と実質上異ならない状態にある」と認められるか否かにより判断すべきものと解される。

そこで検討すると、①本件労働契約は、平成24年11月1日締結の労働契約が複数回にわたって反復、更新された後に締結された労働契約であって、②その間の更新回数も既に5回に上っているほか、③各雇用期間も上記労働契約のそれが5か月間（平成24年11月1日から平成25年3月31日まで）であった以外は全て1年間であって、本件労働契約の期間終了における通算雇用期間は5年5か月に及んでいるほか、④その業務内容も単なる補助的・臨時的な業務にとどまらない。しかし、①各労働契約は、いずれも飽くまでXを「非常勤嘱託員」として採用することを前提に締結されたものであり、②当然のことながら内規（U市非常勤嘱託員取扱要綱及び本件要領）に従って雇用期間が定められ、③Yは、これを前提に毎回、内部決裁を行った上、辞令書や勤務条件通知書を作成し、ほぼ毎回上記辞令書等をXに交付していたこと、そして、④その各辞令書には雇用期間（任用期間）が明記され、また、各勤務条件通知書中には、任用期間満了時の業務量、勤務成績・態度、能力、予算措置を総合的に判断して再任する場合がありますと記載されていたというのであるから、これらの事情を合わせ考慮すると、上記①ないし④の事情を勘案したとしても、従前の各労働契約は、いずれも、その締結時において雇用の更新継続が当然の前提とされていたものではない。

そうすると、本件労働契約は、「期間の定めのない労働契約と実質的に異なる状態」にあったものと評価することはできず、労契法 19 条 1 号には該当しないといえる。

(2) 労契法 19 条 2 号の該当性について

労契法 19 条 2 号の該当性は、同条 1 号の該当性と同様、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等を総合的に斟酌し、使用者が当該労働契約を有期労働契約とした目的の合理性の有無・程度と労働者の雇用継続に対する期待の合理性の有無・程度を相関的に検討した上、使用者において雇用期間を定めた趣旨・目的との関係で、なお労働者の雇用継続に対する期待を保護する必要性が高いものといえるか否かにより判断すべきである。

そこで検討すると、確かに、X は、飽くまで各労働契約が有期労働契約として締結されたものであって、その各労働契約には雇用期間の定めがあり、かつ、自らが非常勤の嘱託職員の地位にあることの認識を欠いていたものではない。また、非常勤嘱託員の報酬（給与）は U 市からの補助金によって賄われており、その任用取扱基準も「U 市役所の非常勤嘱託員任用手続き（任用期間：原則 1 年以内（任用期間は更新を含め最大 3 年以内）」に依拠することが求められていることからみて、各労働契約における雇用期間は、上記任用取扱基準に従って U 市からの非常勤嘱託員の報酬財源を確保するために定められたものであって、その趣旨・目的に一応の合理性が認められる。

しかし、X の業務実態は、各労働契約締結のかなり早い段階から、非常勤としての臨時的なものから基幹的業務に関する常用的なものへと変容するとともに、その雇用期間の定めも、上記のとおり当初予定された 3 年間（更新を含む）を超えて継続している点で報酬財源確保の必要性というよりむしろ雇止めを容易にするだけの名目的なものになりつつあったとみるのが相当である上、各労働契約の各更新手続それ自体も実質的な審査はほとんど行われず、単に X の意向確認を行うだけの形式的なものに変じていたものといわざるを得ない。そうすると、上記のような各労働契約における雇用期間の定めの意味や目的を考慮したとしても、なお X の雇用継続に対する期待を保護する必要は高いものといふべきであるから、X において本件労働契約の満了時に同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いふべきであり、本件労働契約は労契法 19 条 2 号に該当する。

(3) 本件雇止めにかかる客観的に合理的な理由及び社会的相当性の有無

本件雇止めの経緯（X が本件労働契約の更新の申込みをしたところ、Y の事務次長は、X に対し、「5 年のルール（労契法 18 条の無期転換ルール）が平成 30 年 4 月 1 日から施行されるので、X については今度更新すると長期雇用となってしまうので、市の人事課から人員を整理するよう指導があった」などとして、本件雇止めを行った。）によれば、本件雇止めは、Y が労契法 18 条所定の期間の定めのない労働契約の締結申込権の発生を回避する目的で行われたものといふことができる。しかし、労契法 18 条の「通算契約期間」が経過し、労働者に無期労働契約の締結申込権が発生するまでは、使用者には労働契約を更新しない自由が認められているのであって、「通算契約期間」の定めは、使用者のかかる自由まで否定するものではないから、使用者が無期労働契約の締結申込権の発生を回

避するため、「通算契約期間」内に当該有期労働契約の更新を拒絶したとしても、それ自体は格別不合理な行為ではない。しかし、本件労働契約は、労契法 19 条 2 号に該当し、X の雇用継続に対する期待は合理的な理由に基づくものとして一定の範囲で法的に保護されたものであるから、特段の事情もなく、かかる X の合理的期待を否定することは、客観的にみて合理性を欠き、社会通念上も相当とは認められないものというべきである。

特段の事情の有無について検討すると、Y は、Y の財政基盤は一般企業などとは異なり脆弱であり、およそ安定していないのか実情であって、労契法 18 条 1 項により非常勤嘱託員を無期労働契約の労働者として雇用を継続することは著しく困難である旨主張する。確かに、労契法 19 条各号により雇用継続の期待が保護される有期労働契約においても人員整理的な雇止めが行われることがあり、本件雇止めも、かかる人員整理的な雇止めとして実行されたものということができる。そうすると、その審査の在り方（厳格性）はともかく、本件雇止めにも整理解雇の法理が妥当する〔事務局注：類推適用される、の趣旨と解される〕ものというべきであるから、①人員整理の必要性、②使用者による解雇回避努力の有無・程度、③被解雇者の選定及び④その手続の妥当性を要素として総合考慮し、人員整理的雇止めとしての客観的合理性・社会的相当性が肯定される場合に限り、本件雇止めには特段の事情があるというべきである。

Y は、本件雇止めに当たって、U 市から X につき労契法 18 条 1 項が適用され、それまでの有期労働契約が期間の定めのない労働契約に転換されないよう人員整理を行うべき旨の指導を受けていたというのであるから、Y には上記人員整理のため本件雇止めを行う必要性が生じていたことは否定し難い。しかし、X の業務実態は、各労働契約締結のかなり早い段階から、非常勤としての臨時的なものから基幹的業務に関する常用的なものへと変容し、その雇用期間の定めも、雇止めを容易にするだけの名目的なものになりつつあったというのであるから、①人員整理のため本件雇止めを行う必要性をそれほど大きく重視することは適当ではない上、②雇止め回避努力の有無・程度、③被雇止め者の選定及び④その手続の妥当性に関する審査も、これを大きく緩和することは許されないものと解されるところ、本件雇止めの経緯からみて、Y は、U 市からの指導を唯々諾々と受け入れ、本件の人員整理的な雇止めを実行したものであって、その決定過程において本件雇止めに回避するための努力はもとより、X を被雇止め者として選定することやその手続の妥当性について何らかの検討を加えた形跡は全く認められないのであるから、これらの事情を合わせ考慮すると、人員整理を目的とした本件雇止めには、客観的な合理性はもとより社会的な相当性も認められず、本件雇止めに特段の事情は存在しないものといえる。

#### (4) 結論

以上によれば、Y は、本件労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で同労働契約の更新申込みを承諾したものとみなされる（労契法 19 条柱書）ところ、X は労契法 18 条 1 項に基づき無期労働契約への転換申込みをしており、これにより X と Y には、平成 31 年 4 月 1 日以降、有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の条件により無期労働契約が締結されたものとみなされる。

高知県公立大学法人事件（高知地判令和2年3月17日労判1234号23頁、高松高判令和3年4月2日）

### （事案概要）

労働者 X は、使用者 Y との間で期間の定めのある労働契約を平成25年4月1日又は同年11月1日に締結し（契約成立の時期については後記のとおり争いがある。）、3回にわたり当該労働契約を更新したが、平成30年4月1日以降、Y が当該労働契約を更新しなかったこと（以下「本件雇止め」という。）について、労働契約法（以下「労契法」という。）19条に基づき、当該労働契約が更新され、その後、通算契約期間が5年を超えたことから、同法18条1項に基づき、期間の定めのない労働契約に転換したなどと主張し、Y に対し、X が雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求める事案である。

### （判決要旨）

#### 1) 第一審

##### (1) 契約更新の期待が合理的（労契法19条2号）といえるか

X は、XY 間の労働契約の契約期間が満了する平成30年3月31日時点において、労働契約が更新されるとの期待を抱いており、かつ、かかる期待には合理的な理由があるといえる。

##### (2) 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

…本件雇止めがなされた時期が、雇止めがなされなければ、労契法18条1項に基づいて有期労働契約が期間の定めのない契約へ転換しうる時期にあったことも踏まえて検討する必要がある。

確かに、整理解雇に準じて、X を雇止めることに関して、雇止めを肯定すべき事情が全くないわけではないが、本件労働契約について、本件プロジェクトが終了する1年前に、本件労働契約に関して、あえて雇止めをしなければならぬ、客観的な理由や社会通念上の相当性があつたのかは疑問であり、X 一人の雇用を1年継続したとしても、経理上深刻な問題が生じたとまではいい難いし、雇止め以外の方法が皆無であったともいい難いから、Y は否定するものの、その時期に鑑みれば、やはり、Y は、労契法18条1項による転換を強く意識していたものと推認できるというべきであり、X に雇用契約が更新されるとの合理的な期待が認められるにもかかわらず、同条同項が適用される直前に雇止めをするという、法を潜脱するような雇止めを是認することはできない。

#### 2) 控訴審

##### (1) X の本件労働契約更新の期待が合理的といえるか（労働契約法19条2号の要件充足性）

ア まず、本件労働契約締結時における契約更新の期待につき合理的理由があるか検討する。

既に説示したとおり、本件労働契約は、DNG Lプロジェクトを前提として、最長でも同プロジェクト終了時までを契約期間として予定していた有期労働契約であると認



められる。…以上によれば、Xは、本件労働契約締結時において、DNG Lプロジェクトが終了する平成31年3月31日まで雇用が継続されるという期待を抱き、かつ、この期待には合理的な理由があるといえる。

イ 次に、本件雇止め1の時点（平成30年3月31日）における契約更新の期待につき合理的理由があるか、検討する。

上記で説示したとおり、本件労働契約は、DNG Lプロジェクトを前提として、最長でも同プロジェクト終了時までを契約期間として予定して締結されたものであって、Xも、本件労働契約締結時において、本件労働契約はDNG Lプロジェクト終了時である平成30年3月31日までは継続することを期待していたことが認められる。…そうすると、本件労働契約の期間が満了する平成30年3月31日時点においても、本件労働契約当初の上記期待が消滅又は放棄されたとは認められず、Xは、本件労働契約が更新されるとの期待を有しており、かつ、その期待には合理的な理由があるといえる。

そして、前記前提事実によれば、Xが、平成30年2月10日、Yに対し、本件雇止め1は違法であるとして、労働契約の契約期間が満了するまでの間に、本件労働契約の更新の申込みをしたことが認められる。

ウ さらに、上記のとおり、本件労働契約は、平成30年4月1日から、従前と同一の条件により1年間、更新されたが、更新された労働契約が満了する平成31年3月31日（本件雇止め2の時点）における契約更新の期待につき合理的理由があるかを検討する。…これらの事実を前提とすれば、Xは、Yとの間で、最大でも、DNG Lプロジェクトが終了する平成31年3月31日を限度として更新するとの前提で本件労働契約を締結し、その後も同様の前提で更新していたものと認められるから、その限度を超えて、本件労働契約につき同年4月1日以降も更新されると期待していたとしても、そのことに合理的な理由があったとは認め難い。

エ したがって、Xは、平成30年3月31日の本件労働契約の契約期間満了時において、本件労働契約が更新されるものと期待することにつき合理的な理由があると認められる上、Yに対し、契約期間が満了するまでの間に、本件労働契約につき、労働契約法19条所定の事由があるとして、有期労働契約の締結の申込みをしたといえるが、Xが本件労働契約につき平成31年4月1日以降も更新されると期待していたとしても、そのことに合理的な理由があったとは認め難い。

(2) 本件各雇止め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か（労働契約法19条柱書）について

前記認定事実によれば、本件雇止め1は、Yにおける財政状況の悪化とDNG Lプログラムに係るシステム構築作業の完了などを理由とするものであり、労働者であるXの責めに帰すべき事由によるものでないことは明らかである。

そうであるとすれば、本件雇止め1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か否かを判断する際には、無期労働契約との差異を十分に踏まえつつ、整理解雇の場合に準じて、〔1〕人員削減の必要性、〔2〕雇止め回避努力、〔3〕人

選の合理性及び〔4〕手続の相当性の各事情を総合的に考慮して判断するのが相当である。

(略)

以上のとおり、Yには、本件雇止め1を正当化するほどの人員削減の必要性があったとは認められないこと、YがXの本件雇止め1を回避するための努力をしていたとは評価できないこと、Yが、DNG Lプロジェクトが終了する前の段階で、X1人を対象として本件雇止め1をしたことにつき、人選の合理性があったとは認められないことに照らすと、本件雇止め1は、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いわざるを得ない。

したがって、本件労働契約は、Xが平成30年2月20日、Xに対し、本件労働契約の更新を申し込んだことにより、労働契約法19条2号が適用され、Yが同一の労働条件でこの申込みを承諾したものとみなされる。

(3) 本件労働契約は労働契約法18条1項により無期労働契約に転換したかについて

…労働契約法18条1項は、無期労働契約を原則とするものではないが、一定期間を超えた有期労働契約の継続的利用を同契約の濫用的利用と評価しつつ、有期労働契約であることに伴い労働者に有利な労働条件が定められることもあるので、自動的な無期転換ではなく、労働者の意思に応じて無期労働契約への転換を求める権利を与えるとともに、使用者側に無期労働契約の締結を強制し、もって、安定した無期労働契約を促進する趣旨であると解される。

そうであるとすれば、同項に規定する無期転換申込権は、当該契約期間中に通算契約期間が5年を超えることになる有期労働契約の契約期間の開始時点で発生し、その行使が可能になり、その契約期間が満了する日までの間に、有期労働契約を無期労働契約に転換する意思を有することが判別できる方法で行使することが必要であると解される。

…そこで、Xが無転換申込権行使の意思表示をした時期について検討するに、前記認定事実によれば、Xが明示的にYに対して本件労働契約につき無期転換申込権行使の意思表示をしたのは、本件労働契約の期間満了（平成31年3月31日）の後である令和元年8月9日付けの準備書面によってであったことが認められる。

したがって、Xが労働契約法18条1項所定の期間内に無期転換申込権を行使したとは認められない。

※X及びYが上告したが、上告審（最三小決令和3年8月10日）は上告不受理とした。

**（事案概要）**

XはYと昭和63年4月から1年の有期雇用契約を締結し、29回にわたって更新してきたが（以下、更新されてきた労働契約全体又は一部を「本件雇用契約」という。）、平成30年3月31日の期間満了をもってYから雇止めされた（以下「本件雇止め」という。）。Xは、労契法19条を理由に、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めた。

なお、Yは、平成20年4月1日、契約社員就業規則を改訂し、新たに「更新により雇用契約期間が最初の雇用契約開始から通算して5年を超える場合、原則として雇用契約を更新しない。」という条項（以下「最長5年ルール」という。）を設けた。Yは、最長5年ルールが盛り込まれた時点では、既に5年超で雇用されていた従業員には最長5年ルールを適用しないこととしていたため、Xはその適用対象外となっており、Xに最長5年ルールの説明をしていなかったが、平成24年の労契法改正（以下「平成24年法改正」という。）により、平成25年4月1日以降に有期雇用契約を締結する場合、5年を超えて契約を更新すると無期転換申込権が認められることになったため、Xを含む最長5年ルールの適用除外者に対して、平成25年4月を起算点として最長5年の上限を設ける取扱いをすることにした。

**（判決要旨）**

**(1) 労働契約終了の合意の有無**

約30年にわたり本件雇用契約を更新してきたXにとって、Yとの有期雇用契約を終了させることは、生活面のみならず、社会的な立場等にも大きな変化をもたらすものであり、その負担も少なくないから、XY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、Xの明確な意思が認められなければならない。

不更新条項が記載された雇用契約書への署名押印を拒否することは、Xにとって、本件雇用契約が更新できないことを意味するのであるから、このような条項のある雇用契約書に署名押印をしていたからといって、直ちにX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は相当ではない。また、転職支援会社に氏名等の登録をした事実は認められるものの、雇止めになるという不安からやむなく登録をしたとも考えられるところであり、このような事情があるからといって、本件雇用契約を終了させる旨のXの意思が明らかであったとまでいうことはできず、むしろXはYに雇止めは困ると述べ、福岡労働局へ相談して、Yに契約が更新されないことの理由書を求めた上、Yの社長に対して雇用継続を求める手紙を送付するなどの行動をとっており、これらはXが労働契約の終了に同意したと相反する事情であるといえる。

以上から、本件雇用契約が合意により終了したとはいえ、平成25年の契約書から5年間継続して記載された平成30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から、Yは平成30年3月31日にXを雇止めしたというべきである。

**(2) 労契法第19条第1号又は第2号の該当性**

Yは、平成25年までは雇用契約書を交わすだけで契約更新をしてきたのであり、平成

24年法改正を契機として、平成25年以降はXに対しても最長5年ルールを適用し、毎年契約更新通知書をXに交付したり、面談するようになった。かかる事情等から、本件雇用契約を全体として見渡したとき、その全体を、期間の定めのない雇用契約と社会通念上同視するにはやや困難な面があることは否めず、労契法19条1号に直ちには該当しない。

Yは、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、Xの契約更新への期待は相当高く（定年まで勤続できるものと期待していたとしても不思議ではない）、その期待は合理的な理由に裏付けられたものといえる。また、Yは、平成25年以降、Xを含め最長5年ルールの適用を徹底しているが、一定の例外（X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、X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はいえない。Xは、既に平成25年までの間に契約更新に対して相当高い期待を有し、その後も同様の期待を有し続けていたといえるから、Xが契約更新に期待を抱くような発言等が改めてされていないとしても、Xの期待やその合理性は揺るがない。したがって、Xの契約更新への期待は労契法19条2号で保護される。

(3) 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

Yの主張を端的に言えば、最長5年ルールを原則とし、これと認めた人材のみ5年を超えて登用する制度を構築し、その登用に至らなかったXに対し、最長5年ルールを適用して雇止めをしようとするものであるが、そのためには、Xの契約更新に対する期待を前提にしてもなお雇止めに合理的であると認めるに足りる客観的な理由が必要である。

Y主張の人件費削減や業務効率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る。また、Xのコミュニケーション能力の問題については、雇用継続が困難であるほどの重大なものとは認め難く、むしろ、Xを長期間にわたり雇用しながら、Yがそれを指摘し、適切な指導教育を行ったともいえないから、殊更に重視することはできない。なお、Yは、転職支援サービスへ登録をしたり、転職のためパソコンのスキルを上げようとしていたにもかかわらず、雇用継続を要求することは信義則上許されないと主張するが、雇用継続を希望しつつも雇止めになる不安からそのような行動に出ることは十分あり得るのであって、信義に反するとはいえない。

以上によれば、本件雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるといえず、Yは従前の有期雇用契約の労働条件と同一の労働条件での承諾をしたものとみなされる。そうすると、XY間には平成30年4月1日以降も1年の有期雇用契約が更新されたのと同様の法律関係にあるといえ、Xは本訴訟で現在の雇用契約上の地位確認を求めているから、その後も契約更新の申込みをする意思を表明しているといえ、前記(2)及び(3)の事情が変わったとはいえないから、平成31年4月1日以降もYは従前の有期雇用契約の労働条件と同一の労働条件でXによる契約更新の申込みを承諾したものとみなされる。

## 日本通運事件（東京地裁判決）（東京地判令和2年10月1日労判1236号16頁）

### （事案概要）

Yとの間で、平成29年8月31日に、期間を同年9月1日から平成30年3月31日までとして労働契約を締結し、同契約を更新されずYから雇止めされたXが、XとYの労働契約は労働契約法（以下「労契法」という。）19条1号又は2号の要件を満たしており、雇止めについて客観的に合理的な理由も社会通念上相当性もないため、従前の労働契約の内容で契約が更新されたと主張して、Yに対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、労働契約に基づき平成30年4月分以降の賃金と遅延損害金の支払を求めた事案である。

### （判決要旨）

#### （1）労働契約5から8までの不更新（更新限度）条項について

労働契約5及び6の契約書には更新限度条項が、労働契約7及び8の契約書には不更新条項がそれぞれ設けられている（以下、これらの条項を「不更新条項等」という。）。Xは、不更新条項等は、公序良俗に反して無効となると主張するが、強行法規によって与えられた権利を事後に放棄することは一般的には可能であり、雇用継続の期待が発生した場合にこれを放棄することを禁止すべき根拠はなく、採用できない。そのように解すると、本件においては、不更新条項等に対する同意の効果として、契約書作成時点でXが雇用継続の合理的期待を抱いていたとしても、Xがこれを放棄したことになるのではないかと問題となる（Yの主張もこれと同趣旨のものと解される。）。

しかし、本件のように契約書に不更新条項等が記載され、これに対する同意が更新の条件となっている場合には、労働者としては署名を拒否して直ちに契約関係を終了させるか、署名して次期の期間満了時に契約関係を終了させるかの二者択一を迫られるため、労働者が不更新条項を含む契約書に署名押印する行為は、労働者の自由な意思に基づくものか一般的に疑問があり、契約更新時において労働者が置かれた前記の状況を考慮すれば、不更新条項等を含む契約書に署名押印する行為があることをもって、直ちに不更新条項等に対する承諾があり、合理的期待の放棄がされたと認めるべきではない。労働者が置かれた前記の状況からすれば、前記行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する場合に限り（最高裁平成28年2月19日第二小法廷判決・民集70巻2号123頁（山梨県民信用組合事件）参照）、労働者により更新に対する合理的な期待の放棄がされたと認めるべきである。

本件では、労働契約5の締結時に、不更新条項等が初めて契約書に記載されたが、労働契約5及び6の締結時、Yの管理職が、Xに対し、Y運用基準の存在や不更新条項等の法的効果について説明したことを認めるに足りる証拠はなく、また、Xは、労働契約7の締結の際、管理職に対し、不更新条項等について異議を留めるメールを送っている（1（2）、（3）ウ、（6）イ）。そうすると、労働契約5から8までの不更新条項等の契約書に署名押印する行為がXの自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が、

客観的に存在するとはいえない。

したがって、仮に X の雇用継続の期待が合理的であるといえる場合であっても、X が、労働契約 5 から 8 までの契約書に署名押印したことをもって、その合理的期待を放棄したと認めることはできない。

また、当該有期労働契約期間満了前に使用者が更新年数の上限を一方向的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに同号の該当性が否定されることにはならないから、不更新条項等の存在をもって直ちに労契法 19 条 2 号の該当性が否定されることにはならない。

このようなことから、労働契約 6 から 8 までの不更新条項等の存在は、X の雇用継続の期待の合理性を判断するための事情の一つにとどまるというべきである。

## (2) 労働契約 8 の満了時における X の雇用継続の期待の合理性

労働契約 8 の満了時、X と Y との間の労働契約の契約期間は通算 5 年 10 箇月、有期労働契約の更新回数は 7 回に及ぶものであった（第 2 の 1（2））。

他方で、X と Y との労働契約では、毎回、必ず契約書が作成されており、契約日より前に、Y の管理職から X に対し、契約書を交付し、管理職が X の面前で契約書全部を読み上げて契約の意思を確認する手続を取っていた（1（2）（6）（8））。また、労働契約 1 から 7 までの契約書に定められた勤務地は Q 1 支店の Q 2 事業所であり、契約書に定められた勤務内容は Q 3 の商品配送の事務作業であり、労働契約 1 を締結した当初から、契約書には更新時の業務量が更新の判断基準であることが記載され、労働契約 5 から 7 までの契約書には、契約は契約書記載の勤務地で、契約書記載の業務を遂行するためのものであり、これが消滅縮小した場合は契約を終了することが記載されていた（第 2 の 1（2））。そして、労働契約 1 から 7 までの契約期間中に X が現実に担当していた業務は、契約書どおり Q 1 支店の Q 2 事業所における Q 3 の商品配送業務の事務作業であり、それ以外の顧客の業務は 5 % 以下であったこと、Q 3 の商品配送業務は、Y が顧客の Q 3 から単年度ごとの入札を経て受注していたものであった（1（1）イ、（4）ア）。以上からすれば、労働契約 1 から 7 までは、Q 2 事業所における Q 3 の商品配送業務を Y が受注する限りにおいて継続する性質の雇用であり、そのことが X に対し明示されていたといえる。

そして、Y は、平成 29 年 5 月頃に Q 3 の商品配送業務を受注できず、それにより、同年 8 月末日をもって Q 2 事業所の閉鎖を余儀無くされ、X が従事していた業務がなくなることとなった…

以上の各事実からすれば、労働契約 1 から 7 までは、Q 2 事業所における Q 3 の商品配送業務を Y が受注する限りにおいて継続する性質の雇用であったところ、Y が同業務を受注できず事業所を閉鎖して撤退するに至ったため、労働契約 7 の締結前に、X が、Y の管理職から、Y が Q 3 の商品配送業務を失注し事業所を閉鎖する見込みとなり、次期契約期間満了後の雇用継続がないことについて、個人面談を含めた複数回の説明を受け、Y に代わり Q 3 業務を受注した後継業者への移籍ができることなどを説明され、契約書にも不更新条項が設けられたことにより、労働契約 7 の締結の時点においては、それまでの契約

期間通算5年1箇月、5回の更新がされたことによって生じるべき更新の合理的期待は、打ち消されてしまったといえる。そして、労働契約8締結時も、契約書に不更新条項が設けられ、管理職が、Xに対し、契約期間満了後は更新がないことについて説明書面を交付して改めて説明を行ったことにより、合理的な期待が生じる余地はなかったといえる。

したがって、労働契約8の期間満了時において、Xが、Yとの有期労働契約が更新されるものと期待したとしても、その期待について合理的な理由があるとは認められない。

※参考：山梨県民信用組合事件（最二小判平成28年2月19日民集70巻2号123頁）

「使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である。」

(事案概要)

Xは、Yと有期労働契約（以下「本件労働契約」という。）を締結して、Yの運営する病院（以下「本件病院」という。）で看護師として勤務し、就業規則上有期常勤職員（3年を超えない雇用期間を定めて雇用される者であって、勤務時間について無期職員の1週間当たりの勤務時間と同じ勤務時間で雇用される者）に該当する労働者であったが、平成30年4月1日以降契約更新はなされなかった（以下「本件雇止め」という。）。Xは、労契法19条を理由に、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めた。

就業規則には、平成29年3月まで労働契約の更新に関する規定はなかったが、同年4月1日付け改正により、平成25年4月1日を起算日とする有期常勤職員の通算雇用期間は「理事長が特に必要と認めたとき」を除き、原則として5年を超えない範囲内とする旨の通算雇用期間の上制限規定（以下「更新上限条項」という。）が設けられた。Yは、平成29年7月、就業規則において有期常勤職員の6年目以降の有期労働契約更新の要件とされた「理事長が特に必要と認めたとき」の判断に当たり、面接試験（以下「本件面接試験」という。）及び当該職員の勤務状況等の評価（以下「本件勤務評価」という。）を実施し、その結果等を総合的に判断して決定する取扱い（以下「本件雇用継続審査」という。）を開始した。

(判決要旨)

(1) 労契法19条1号又は2号の該当性

本件労働契約は、平成23年4月以降、平成30年3月31日に契約期間が満了するまでの7年間に合計7回、就業規則改正前の平成29年3月31日までの6年間を見ても合計6回にわたって更新されてきたところ、①Yにおける有期労働契約の更新手続は、平成29年3月以前は確立した手続の定めがなく、事実上、有期常勤職員及び有期短時間勤務職員（以下「有期職員」と総称する。）は、期間満了の数か月前頃、各病院の事務部総務課から配布される所定の用紙に、次年度の雇用形態（有期常勤、短時間（日）、短時間（時間））の変更の有無を記載して提出し、契約更新後に雇用契約書兼労働条件通知書を交付され、同書面に署名押印をして提出するという運用が行われていたこと、②更新手続における事務部からの書面交付及び有期職員からの書面提出は、所属長等の管理職を介して行われていたが、所属長が事務部に更新に関する意見を伝達する機会はなく、事務部において、有期職員を面接するなどして審査を行うこともなかったこと、③有期職員が更新手続にあたって提出する上記①の書面についても、平成28年度までは同書面を提出すれば有期労働契約が更新されることが前提となっていると読み取れる体裁であったことからすれば、Xは、平成23年4月以降、反復継続して本件労働契約を更新されてきたものであり、その手続は形式的に更新の意思の確認が行われるのみで、勤務態度等を考慮した実質的なものではなかったといえる。また、Xが従事していた看護業務は、臨時的・季節的なものではなく、恒常的業務である上、本件病院における有期職員と契約期間の定めのない職員との間で勤務実態や労働条件に有意な差があるものとは認められない。



したがって、Xが本件労働契約の契約期間満了時に本件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といえ、当該期待は、平成29年4月1日以前から生じていたものというべきである。

なお、平成29年4月に就業規則が改正され、有期常勤職員の通算雇用期間の上限が5年とされるとともに、平成29年4月契約書には就業規則の更新上限条項の範囲内で更新される場合があることが明記されているが、就業規則の改正の有効性については措くとしても、平成29年4月1日以前の段階で、Xには既に本件労働契約更新について合理的期待が生じており、就業規則の改正によって更新上限条項が設けられたことをもって、その合理的期待が消滅したと解することはできず、また、就業規則の改正についてYからXに対して具体的な説明がされたのは、平成29年4月契約書が取り交わされた後であり、Xが通算雇用期間の上限設定を認識していたとはいえないので、Xの本件労働契約更新に対する合理的期待が消滅したといえない。

以上を総合すると、本件労働契約は、少なくとも労働契約法19条2号に該当する。

(2) 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

Yは、本件雇用継続審査の結果に基づき本件雇止めを決定したところ、本件雇止めは本件面接試験の評価に依拠していると認められるから、本件面接試験の合理性を検討する。

就業規則上、有期常勤職員の6年目以降の雇用継続の要件は「理事長が特に必要と認めるとき」と定められているところ、その具体的な判断基準は明らかではないが、有期職員の中には有期労働契約が更新されることについての合理的期待を有する者がおり、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雇止めは許されないのであるから、理事長の人事権に当然に内在する制約として、その判断は公正に行われなければならない。したがって、本件雇用継続審査については、評価の公正さを担保できる仕組みが存在し、設定された評価基準自体が合理性を有することが必要と解すべきである。

本件面接試験については、その評価対象は明示されていないものの、総合評価における雇用継続決定基準が「業務に支障はなく、本人に要求される水準に達している」か否かであることから、その評価の対象も、当該有期職員の担当業務の遂行に必要な能力の有無であると認められる。しかるに、本件面接試験においては、「業務内容」、「意欲」、「性格」及び「自己アピール」などの質問項目が例示として定められているのみで、評価項目及び各項目の評定尺度の基準の定め、各項目の評定結果と総合評価との関連付けについての定めはなく、2名の試験委員が、15分程度の面接時間内に行われた質問に対する回答を踏まえて、直接4段階の総合評価を行うものとされていたこと、各評価段階を区別する指標は、「ぜひ雇用継続したい」、「雇用継続したい」、「雇用継続をためらう」、「雇用継続したくない」という、主観的な表現が用いられているのみであって、試験委員が評価の根拠を明らかにすることも予定されていなかったことが認められる。以上によれば、本件面接試験には合理的な評価基準の定め及び評価の公正さを担保できる仕組みが存在せず、本件雇用継続審査における判断過程は合理性に欠けるものといわなければならない、本件雇止めには合理的理由を認めることができず、社会通念上相当であるとは認められない。

## 日本通運事件（横浜地裁川崎支部判決）（横浜地川崎支判令和3年3月30日）

### （事案概要）

本件は、Yとの間で期間の定めのある雇用契約（以下「有期雇用契約」という。同契約には、最初の雇用契約開始日から通算して5年を超えて更新することはない旨の条項が付されていた。）を締結し、4回目の契約更新を経て勤務していたXが、Yに対し、Yが当初の雇用契約から5年の期間満了に当たる平成30年6月30日付けでXを雇止めしたことについて、〔1〕上記条項は労働契約法18条の無期転換申込権を回避しようとするもので無効であり、Xには雇用継続の合理的期待があった、〔2〕同雇止めには客観的合理性、社会通念上の相当性が認められないなどと主張し、Yによる雇止めは許されないものであるとして、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、同契約に基づく賃金請求権及び遅延損害金の支払を求めた事案である。

これに対し、Yは、XY間の上記有期雇用契約締結の当初から雇用期間の上限が明示されており、Xもこれを認識していたから、Xに雇用継続の合理的期待があったとはいえないし、上記条項には客観的合理性、社会的相当性があること等を理由として雇止めが許されると主張し、Xの請求をいずれも争った。

### （判決要旨）

本件雇用契約の契約期間の満了時において、原告に雇用継続の合理的期待があったといえるか（労働契約法19条2号）について

（1）労働契約法19条2号は、最高裁昭和61年12月4日第一小法廷判決・裁判集民事149号209頁（日立メディコ事件）の判例法理を実定法としたものであると解されており、同号の要件に該当するか否かは、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等の客観的事実を総合考慮して判断すべきである。そして、同号の「満了時」は、最初の有期雇用契約の締結時から雇止めされた雇用契約の満了時までの間の全ての事情が総合的に勘案されることを示すものと解されるから、上記満了時までに行った労働者が雇用継続への合理的期待を抱いたにもかかわらず、当該有期雇用契約期間満了前に使用者が更新年数の上限を一方向的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに同号の該当性は否定されないと解される。

（2）これを本件についてみると、前提事実及び上記1の各認定事実によれば、以下の各事情が認められる。

ア 本件雇用契約は、契約締結当初から期間1年の有期雇用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雇用契約書には、契約期間の更新限度が平成30年6月30日までの5年である旨が明確に定められており、Xは、本件雇用契約締結時において、契約内容を十分に認識した上で本件雇用契約を締結した。

その後のXとYの間の本件雇用契約の契約期間は、本件雇止め時点で通算5年であ

り、有期雇用契約の更新回数は4回であったが、各更新時にいずれもXが署名押印した契約書が作成され、次が更新上限となる4回目の契約更新に際しては、管理職が更新上限又は契約の更新をしない旨等、本件雇用契約の重要事項を読み上げて確認する手続が取られ、Xにおいて当該説明を受けたことを確認する内容が記載された説明内容確認書を作成し、Yに提出していた。

イ オイル配送センターの主な業務は、顧客である昭和シェルの潤滑油を東日本地域で配送する業務であり、Xは、平成28年6月30日にJが退職した後は主にトラックの配車の手配を担当していた。Xの当該担当業務は、Hや他の契約社員が代替できるものであった。オイル配送センターは本件雇止め時点で17年以上事業を継続しており、上記の時点で事業所の廃止等の話は出ていなかったが、同センターの経営状況は、XとYが本件雇用契約を締結した平成25年当時は赤字であった。

そして、本件雇用契約書上、「・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・支店の経営状況・従事している業務の進捗状況」を更新の判断基準とすることや、事業所が消滅・縮小した場合は、契約を終了する可能性があることが一貫して明記されていた。

ウ Xが本件雇用契約を締結した当時、有期雇用労働者として配属されていたH及びJや、Jの退職後である平成29年7月にオイル配送センターに配属されたKは、いずれも5年以上Yに就労していたが、上記3名は、当初に締結された有期雇用契約において更新上限が設定されていなかった有期雇用労働者であり、Xとは契約条件が異なっていた。

上記アないしウのとおり、本件においては、通常は労働者において未だ更新に対する合理的期待が形成される以前である本件雇用契約締結当初から、更新上限があることが明確に示され、Xもそれを認識の上本件雇用契約を締結しており、その後も更新に係る条件には特段の変更もなく更新が重ねられ、4回目の更新時に、当初から更新上限として予定されたとおりに更新をしないものとされている。また、Xの業務はある程度長期的な継続は見込まれるものであるとしても、オイル配送センターの事業内容や従前の経営状況に加え、Xの担当業務の内容や本件雇用契約上の更新の判断基準等に照らせば、Xの業務は、顧客の事情により業務量の減少・契約終了があることが想定されていたこと、Xの業務内容自体は高度なものではなく代替可能であったことからすれば、恒常的とまではいえないものであった。加えて、オイル配送センターにおいて就労していた他の有期雇用労働者はXとは契約条件の異なる者らであった。その他、YのN支店において不更新条項が約定どおりに運用されていない実情はうかがわれない。

このような状況の下では、Xに、本件雇用契約締結から雇用期間が満了した平成30年6月30日までの間に、更新に対する合理的な期待を生じさせる事情があったとは認め難い。

(3) Xは、本件不更新条項等が無期転換申込権の事前放棄の効果を生ずることにつき本件雇用契約締結時において説明されなかったことや、相当の熟慮期間が設けられなかったこと等を理由として、労働者が契約するかどうかの自由意思を阻害するものであるとして、雇用継続に対する合理的期待の判断において考慮すべきではない旨主張し、立正大

学法学部准教授Qの意見書（甲20）にはこれに沿った部分がある。

しかし、本件雇用契約においては、当初の契約締結時に不更新条項が明示的に付されており（したがって、労働条件の変更に対する労働者の同意の有無についての判断の方法につき判示した最高裁平成28年2月19日第二小法廷判決・民集70巻2号123頁（山梨県民信用組合事件）の射程には入らない。）、このような場合、通常は、まだ更新に対する合理的期待が形成される以前であり、労働者において、労働者が契約するかどうかの自由意思を阻害するような事情はない。

本件についてみると、上記1の各認定事実によれば、確かに本件雇用契約締結時において、5年を超える有期雇用契約を締結する場合には無期転換申込権が発生することを説明したことはなく、本件雇用契約締結前に雇用期間等の条件が示された形跡はないが、本件雇用契約書及び説明内容確認票の各記載内容によれば、XY間の雇用期間は5年を超えない条件であることは一義的に明確であり（したがって、もとより労働契約法18条の適用を受ける余地はない。）、X自身、当該条件自体については認識した上で契約締結の手続を行っており、Xは本件雇用契約締結時において、E課長に対し、特段説明を求めておらず、契約締結後も異議を述べてはいない。本件雇用契約締結の打診から締結の手続まで1か月程度の期間があったが、Xは、その間に、スタッフサービスを通じて、あるいはオイル配送センターの当時の事業所長であったF事業所長を通じて、有期雇用であるかなどの雇用期間に係る契約条件について確認することもしておらず、Xは、本人尋問において、当時の生活状況から、家族を養うために1日でも収入が途切れることをなくしたい状況であった旨供述している。そうすると、XがYの直接雇用を受けなかった場合は失業に直結する可能性があったとしても、Xはそもそも詳細な雇用条件を確認するまでもなく、自らの生活状況等を踏まえて登録型派遣による就労と比較し、より安定して就労できるYとの雇用契約を締結することとしたものと認めることができるから、本件において自由意思を阻害する事情は認められない。

そのほか、Xが本件不更新条項等を明示的に付した本件雇用契約の締結の意思を形成する上で、その自由意思を阻害する状況があったことをうかがわせる事情は認められない。これに反する甲20は独自の见解であって、当裁判所の採用するところではない。したがって、Xの上記主張は理由がない。

(4) Xは、本件不更新条項等は労働契約法18条の適用を免れる目的で設けられたものであり、公序良俗に反し無効である旨も主張する。

しかし、労働契約法18条は、有期契約の利用自体は許容しつつ、5年を超えたときに有期雇用契約を無期雇用契約へ移行させることで有期契約の濫用的利用を抑制し、もって労働者の雇用の安定を図る趣旨の規定である。このような趣旨に照らすと、使用者が5年を超えて労働者を雇用する意図がない場合に、当初から更新上限を定めることが直ちに違法に当たるものではない。5年到来の直前に、有期契約労働者を使用する経営理念を示さないまま、次期更新時で雇止めをするような、無期転換阻止のみを狙ったものとしかいい難い不自然な態様で行われる雇止めが行われた場合であれば格別、有期雇

用の管理に関し、労働協約には至らずとも労使協議を経た一定の社内ルールを定めて、これに従って契約締結当初より5年を超えないことを契約条件としている本件雇用契約について、労働契約法18条の潜脱に当たるとはいえない。したがって、同法の潜脱を前提とする公序良俗違反のXの上記主張は理由がない（なお、Xは、本件不更新条項等が労働契約法17条2項の趣旨にも反する旨も主張するが、同法は、有期雇用契約を締結する際の期間につき配慮事項を定めるものであり、有期雇用契約の締結を制限したり、その期間の定めを無効としたりする趣旨を含むものとは解せられない。）。

なお、Xは、派遣契約期間と通算すると期間が5年を超えることに照らして、本件雇止めが労働契約法18条の潜脱となるという趣旨の主張をするが、同法は「同一の使用者」と定めているところ（Xが提出する厚生労働基準局長発「労働契約法の施行について」（平成24年基発0810第2号、甲9）においても、同法の「同一の使用者」に関し、派遣労働者の場合は、労働契約の締結の主体である派遣元事業主との有期労働契約について同法1項の通算契約期間が計算されるものであることが記載されている（3頁）。）、派遣期間中においては派遣労働者であったXと派遣先であるYとの間に直接の契約関係はなく、本件において派遣元であるスタッフサービスと派遣先であるYとを実質的に同一と考えるべき事情も本件証拠上うかがえないから、派遣契約期間を通算するなどとするXの主張は採用できない。その他、公序良俗違反を基礎付けるに足りる事情の主張立証はないから、Xの上記主張は理由がない。

(5) 以上によれば、本件雇用契約の満了時において、Xが本件雇用契約による雇用の継続を期待することについて合理的な理由があるとは認められない。

したがって、本件雇用契約は、本件期間満了日の経過をもって終了したものと認めるのが相当であり、その余の争点について判断をするまでもなく、Xの請求は理由がない。

※参考：山梨県民信用組合事件（最二小判平成28年2月19日民集70巻2号123頁）

「使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である」

（事案概要）

Y会社との間で有期労働契約を締結し、その後、4回目の更新期間満了時にYから雇止めされたXが、Xには労働契約法19条2号の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理由があり、かつ、当該雇止めは客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないため、従前の有期労働契約の内容で契約が更新され、退職後に同契約が終了したと主張して、Yに対し、同契約に基づき、未払賃金等の支払を求めた事案で、XとYとの間の本件契約の締結に至るまでの経過やYの契約期間管理に関する状況等からすれば、Xは、Yに採用された当初から、本件契約の更新限度回数は最大で4回であることを認識したうえで本件契約を締結しており、その認識のとおり、本件契約が更新されていたものといえるから、Xにおいて、本件契約が、更新限度回数を越えて、更に更新されるものと期待するような状況にあったとはいえないとして、Xの請求を棄却した事例。

（判決要旨）

…前記認定事実によれば、Xは、本件契約を締結する前に行われた入社説明会において、Yから、契約社員の制度について記載された資料を交付された上で、同資料の記載に基づき、本件契約の契約更新回数の上限は最大で4回であること、契約期間は最長で5年間であることを説明されている上、本件契約1の雇用契約書を示されながら具体的な労働条件について説明されている…以上のXとYとの間の本件契約の締結にXは、Yに採用された当初から、本件契約の更新限度回数は最大で4回であることを認識した上で本件契約を締結しており、その認識のとおり、本件契約が更新されていたものといえるから、Xにおいて、本件契約が、更新限度回数4回を越えて、更に更新されるものと期待するような状況にあったとはいえない。

…加えて、Xは、Yの有期契約労働者の契約における更新限度回数に関する規定は、労働契約法18条の適用を免れる目的で設けられた規定であり、公序良俗に反する違法な規定である旨主張する。しかし、前記認定事実によれば、Yでは、遅くとも平成20年12月1日時点で、有期契約労働者については、雇用契約の更新限度回数は最大で4回であり、契約期間は最長で5年間であるものとして運用されており、Yの就業規則にもその旨明記されていたのであって、Yが、労働契約法18条（平成24年8月10日法律第56号により制定、平成25年4月1日施行）の適用を免れる目的で有期契約労働者の雇用契約の更新限度回数に関する規定を設けたものとはいえない。また、同条は、有期労働契約が5年を超えて反復更新される場合には、無期労働契約へ転換できる仕組みを設けることで、有期労働契約の濫用的利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図る趣旨の規定であり、5年を超える反復更新を行わない限度においては、有期労働契約により短期雇用の労働力を利用することは許容されているのであるから、Yの有期契約労働者の契約における更新限度回数に関する規定が同条の潜脱になるとはいえない。よって、Xの上記主張を採用することはできない。

以上によれば、Xが、平成30年3月31日の本件契約の満了時点で、本件契約が更新され

るものと期待することについて合理的な理由があるとは認められない。したがって、Xの請求は、本件雇止めに客観的合理的理由がありかつ社会通念上相当と認められるか否かという点について判断するまでもなく、労働契約法19条2号により、Xによる本件契約の更新の申込みをYが承諾したものとみなされる余地はない。

## 福原学園（九州女子短期大学）事件（最判平成 28 年 12 月 1 日集民 254 号 21 頁）

### （事案概要）

X は、平成 23 年 4 月 1 日、Y との間で、契約職員規程（以下「本件規程」という。）に基づき、契約期間を平成 24 年 3 月 31 日までとする有期労働契約を締結し（以下「本件労働契約」という。）、本件規程所定の契約職員となり、Y の運営する A 短期大学の講師として勤務していた。本件規程には、次の内容の定めがある。

- ア 契約職員とは、1 事業年度内で雇用期間を定め、Y の就業規則 28 条に定める労働時間で雇用される者のうち、別に定めるところによる契約書により労働契約の期間を定めて雇用される者をいう。
- イ 契約職員の雇用期間は、当該事業年度の範囲内とする。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。この場合において、契約職員は在職中の勤務成績が良好であることを要するものとする。
- ウ 契約職員（助手及び幼稚園教諭を除く。）のうち、勤務成績を考慮し、Y がその者の任用を必要と認め、かつ、当該者が希望した場合は、契約期間が満了するときに、期間の定めのない職種に異動することができるものとする。

Y は、平成 24 年 3 月 19 日、X に対し、同月 31 日をもって本件労働契約を終了する旨通知した（以下「初回雇止め」という。）。X は、同年 11 月 6 日、本地位確認訴訟を提起した。Y は、平成 25 年 2 月 7 日、X に対し、仮に本件労働契約が初回雇止めによって終了していないとしても同年 3 月 31 日をもって本件労働契約を終了する旨通知した（以下「本件予備的雇止め」という。）。また、Y は、平成 26 年 1 月 22 日、X に対し、本件規程において契約期間の更新の限度は 3 年とされているので、仮に本件労働契約が終了していないとしても同年 3 月 31 日をもって本件労働契約を終了する旨通知した（以下「本件雇止め」という。）。

### （判決要旨）

本件労働契約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といえる。さらに、X が大学教員として Y に雇用された者であり、大学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や、Y の運営する 3 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無期契約とならなかった契約職員も複数いたことに照らせば、本件労働契約が無期労働契約となるか否かは、X の勤務成績を考慮して行う Y 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。そして、Y が本件労働契約を無期労働契約とする必要性を認めていなかったことは明らかである。また、労契法 18 条の要件を X が満たしていないことも明らかであり、他に本件労働契約が無期労働契約となったと解すべき事情を見いだすことはできない。

以上によれば、本件労働契約は平成 26 年 4 月 1 日から無期労働契約となったとはいえず、



同年3月31日をもって終了したというべきである。

※ 裁判官櫻井龍子補足意見

私は法廷意見に賛同するが、近年、有期労働契約の雇止めや無期労働契約への転換をめぐって、有期労働者の増加、有期労働契約濫用の規制を目的とした労働契約法の改正という情勢の変化を背景に種々議論が生じているところであるので、若干の補足意見を付記しておきたい。

まず、本件は、有期労働契約の更新及び無期労働契約への転換の可能性、その場合の判断基準等が、当事者間の個別契約の内容となる本件規程に明記され、一方、Xも契約締結の際、契約内容を明確に理解し、了解していたと思われ、雇止めの措置はその基準等に照らし特段不合理な点はなかったと判断できる事案であったといえる。

本件においては、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が採られているところ、Xが講師として勤務していたのは大学の新設学科であり、同学科において学生獲得の将来見通しが必ずしも明確ではなかったとうかがわれることや、教員という仕事の性格上、その能力、資質等の判定にはある程度長期間が必要であることを考慮すると、このような雇用形態を採用することには一定の合理性が認められるが、どのような業種、業態、職種についても正社員採用の際にこのような雇用形態が合理性を有するといえるかについては、議論の余地のあるところではなからうか。この点は、我が国の法制が有期労働契約についていわゆる入口規制を行っていないこと、労働市場の柔軟性が一定範囲で必要であることが認識されていることを踏まえても、労働基準法14条や労働契約法18条の趣旨・目的等を考慮し、また有期契約労働者（とりわけ若年層）の増加が社会全体に及ぼしている種々の影響、それに対応する政策の方向性に照らしてみると、今後発生する紛争解決に当たって十分考慮されるべき問題ではないかと思われる。

さらに、原審の判断についても一言触れておきたい。原審の判断を、仮に、判例が積み重ねてきたいわゆる雇止め法理、あるいは労働契約法19条2号の判断枠組みを借用して判断したものにとらえることができるとしても、雇止め法理は、有期労働契約の更新の場合に適用されるものとして形成、確立されてきたものであり、本件のような有期労働契約から無期労働契約への転換の場合を想定して確立されてきたものではないことに原審が十分留意して判断したのか疑問である。すなわち、原審は無期労働契約に移行するとXの期待に客観的合理性が認められる旨の判断をしているが、有期労働契約が引き続き更新されるであろうという期待と、無期労働契約に転換するであろうという期待とを同列に論ずることができないことは明らかであり、合理性の判断基準にはおのずから大きな差異があるべきといわなければならない。無期労働契約への転換は、いわば正社員採用の一種という性格を持つものであるから、本件のように有期労働契約が試用期間的に先行している場合にあっても、なお使用者側に一定範囲の裁量が留保されているものと解される。そのことを踏まえて期待の合理性の判断が行われなければならない。もとより、このような場合の期待の合理性は、日立メディコ事件をはじめこれまでの裁判例に明らかなどおり、労働者の主観的期待を基準に考えるのではなく、客観的にみて法的保護に値する期待であるといえるか否かを、様々な事情を踏まえて総合的に判断すべきものであるということ念のため付け加えておきたい。以上の考え方に照らすと、仮に原審の判断枠組みに沿って考えとしても、本件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ができる事案とはいえず、雇止めは有効と判断すべきこととなる。

## (2) 無期転換後の労働条件に関する裁判例

井関松山製造所事件（高松高判令和元年7月8日労判1208号25頁）

### (事案概要)

XらはそれぞれY（農業用機械器具の製造及び販売等を事業目的とする会社）におけるトラクター等の農業機械の製造に係るライン業務において、平成19年7月16日以降、契約期間を6か月とする有期契約労働者として就労している。

Xらは、無期契約労働者に支給される賞与、家族手当、住宅手当及び精勤手当（以下、総称して「本件手当等」という。）が有期契約労働者には支給されないことは労契法20条に違反するとして、主位的に本件手当等に対する賃金請求を、予備的に不法行為に基づき本件手当等相当額の損害賠償請求を行った。

1審は、賞与を除く本件手当等の不支給について、Xらの不法行為に基づく損害賠償請求を認めた。XらとYは敗訴部分についてそれぞれ控訴した。なお、本訴訟係属中の平成30年9月1日以降、XらとYの間には、労契法18条1項に基づき、無期労働契約が成立しているが、Yの「無期転換社員就業規則」においても本件手当等是不支給とされていた。

本判決においても、賞与を除く本件手当等の不支給に係る労契法20条違反と不法行為性を認定した上で、損害額に関して、以下のように判示した。

### (判決要旨)

Yは、Xらは平成30年9月1日をもってYとの間で締結した労働契約が無期労働契約に転換し、本件手当等の不支給を定めた無期転換就業規則の規律を受ける以上、不法行為に基づく損害賠償請求のうち、同月以降の請求については理由がないことになるため、平成30年9月以降につき、本件手当等に相当する損害金の支払義務を負わない旨主張する。

そこで検討するに、本件手当等の不支給を定めた無期転換就業規則は、Xらが無期転換する前に定められていることを考慮しても、当該定めについて合理的なものであることを要するところ（労契法7条参照）、①同規則は、本件手当等の支給に関する限り、同規則制定前の有期契約労働者の労働条件と同一であること、また、②Yが同規則の制定に当たって労働組合と交渉したことを認めるに足りる適切な証拠はなく、Xらが同規則に定める労働条件を受け入れたことを認めるに足りる証拠もないこと、そして、③Yは、これらの事情にもかかわらず、上記不支給を定めた同規則の合理性について特段の立証をしないことからすると、同規則の制定のみをもって、Yが上記支払義務を負わないと解すべき根拠は認め難い。

よって、Yの前記主張は、採用することができない。

※X及びYが上告したが、上告審（最三小決令和3年1月19日）は上告不受理とした。

ハマキョウレックス（無期契約社員）事件（大阪地判令和2年11月25日労判1237号5  
頁、大阪高判令和3年7月9日労経速2461号18頁）

（事案概要）

本件は、労働契約法（以下労契法という。）18条1項に基づき有期労働契約から期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）に転換した労働者Xらが、転換後の労働条件について、雇用当初から無期労働契約を締結している労働者（以下正社員という。）に適用される就業規則（以下「正社員就業規則」という。）によるべきであると主張して、Yに対し、正社員就業規則に基づく権利を有する地位にあることの確認を求めた事案である。

（判決要旨）

1) 第一審

Xらは、無期転換後のXらに契約社員就業規則を適用することは、正社員より明らかに不利な労働条件を設定するものとして、均衡考慮の原則（労契法3条2項）及び信義則（同条4項）に違反し、合理性の要件（同法7条）を欠く旨主張する。

しかし、当裁判所に顕著な前訴最判によれば、Yにおいて、有期の契約社員と正社員とで職務の内容に違いはないものの、職務の内容及び配置の変更の範囲に関しては、正社員は、出向を含む全国規模の広域異動の可能性があるほか、等級役職制度が設けられており、職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じて、将来、Yの中核を担う人材として登用される可能性があるのに対し、有期の契約社員は、就業場所の変更や出向は予定されておらず、将来、そのような人材として登用されることも予定されていないという違いがあることが認められる。そして、無期転換の前後でXらの勤務場所や賃金の定めについて変わるところはないことが認められ、Yが無期転換後のXらに正社員と同様の就業場所の変更や出向及び人材登用を予定していると認めるに足りない。したがって、無期転換後のXらと正社員との間にも、職務の内容及び配置の変更の範囲に関し、有期の契約社員と正社員との間と同様の違いがあるといえることができる。

そして、無期転換後のXらと正社員との労働条件の相違も、両者の職務の内容及び配置の変更の範囲等の就業の実態に応じた均衡が保たれている限り、労契法7条の合理性の要件を満たしているといえることができる。

2) 控訴審

原判決…の認定に係る、Xらが所属する本件組合とYとの平成30年10月26日までの団体交渉の経緯、その中で、Yが一貫して、無期転換後の無期契約社員が正社員になるとは考えておらず、これらの無期契約社員の労働条件について正社員就業規則が適用されるものではないとの姿勢を示していたこと等からすると、XらとYとの間において、遅くとも上記平成30年10月26日の団体交渉時まで、無期転換後の無期パート雇用契約書及び契約社員就業規則のうち無期契約社員規定が無効となる場合には無期転換後のXらに正社員就業

規則が適用されることについて黙示の合意があったと認めることはできない。かえって、上記の団体交渉の経緯等に加え、Xらが無期パート雇用契約書に異議なく署名押印してYに提出していること等からすると、XらとYとの間において、無期転換後もXらの労働条件に契約社員就業規則が適用されることについて明示の合意があったというべきである（この合意の成立につきXらの錯誤や心裡留保、労組法16条違反の主張が採用できないことは原判決が説示するとおりである。）。

このように、XらとYとの間では、無期転換後のXらの労働条件に契約社員就業規則が適用されることについて明示の合意が成立しているといえるところ、これにより無期転換後のXらに契約社員就業規則を適用することが、正社員より明らかに不利な労働条件を設定するものとして均衡考慮の原則（労契法3条2項）及び信義則（同条4項）に違反し合理性の要件（同法7条）を欠き無効であり、また、無期転換後は正社員としての地位を得るとのXらの合理的期待を侵害し、労働条件の実質的な不利益変更に当たるから労契法10条の類推適用により無効であるとのXらの主張に理由がないことは、原判決の説示するとおりである。

[事務局注：第一審の判旨のうち上記で引用した部分については、控訴審でも引用され維持されている。]

### (3) その他関連する裁判例

日本郵便（更新上限）事件（最二小判平成 30 年 9 月 14 日労判 1194 号 5 頁）

#### (事案概要)

郵便関連業務に従事する期間雇用社員について満 65 歳に達した日以後は有期労働契約を更新しない旨の就業規則の定めが、労働契約法 7 条にいう合理的な労働条件を定めるものであるとされた事例。正社員が定年に達したことが無期労働契約の終了事由になるのとは異なり、X らが本件各有期労働契約の期間満了時において満 65 歳に達していることは、本件各雇止めの理由にすぎず、本件各有期労働契約の独立の終了事由には当たらないとした。

#### (判決要旨)

X1 ら…は、平成 19 年 9 月 30 日まで、旧会社の非常勤職員であったが、同年 10 月 1 日、Y との間で有期労働契約を締結して、これを 7 回から 9 回更新し、X1・2・3・5・6・8 は同 23 年 9 月 30 日まで、X7・9 は同 24 年 3 月 31 日まで、それぞれ時給制の期間雇用社員として、郵便物の集配、区分け作業等の郵便関連業務に従事していた。なお、X1 らが旧会社の非常勤職員であった当時従事していた郵便関連業務と、Y において従事していた郵便関連業務との間に特段の差異はなかった。…

Y は、平成 19 年 10 月 1 日、期間雇用社員就業規則（以下「本件規則」という。）を制定した。本件規則 10 条 1 項は、Y が必要とし、期間雇用社員が希望する場合、有期労働契約を更新することがある旨定めており、同条 2 項（以下「本件上限条項」という。）は、「会社の都合による特別な場合のほかは、満 65 歳に達した日以後における最初の雇用契約期間の満了の日が到来したときは、それ以後、雇用契約を更新しない。」と定めている。…

原審は、上記事実関係等の下において、要旨次のとおり判断して、X らの労働契約上の地位の確認及び本件各雇止め後の賃金の支払を求める請求をいずれも棄却すべきものとした。Y における期間雇用社員の契約更新手続は形骸化しており、X らと Y との間の各労働契約は、実質的に無期労働契約と同視し得る状態になっていたものと認めるのが相当である。X らの勤務状況等に問題はなく、X らに解雇事由を認めることはできない。したがって、X らにつき期間満了を理由に雇止めをすることは合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるということもできず、本件各雇止めは、解雇に関する法理の類推によれば、無効になることとなる。ただし、本件上限条項に基づく更新拒否の適否の問題は、解雇に関する法理の類推により本件各雇止めが無効になるか否かとは別の契約終了事由に関する問題として捉えるべきものである。…しかしながら、原審の上記判断のうち、本件各雇止めが適法であるとした部分は結論において是認することができるが、その余の部分は是認することができない。その理由は、次のとおりである。…原審は、本件上限条項に基づく更新拒否の適否の問題は、解雇に関する法理の類推により本件各雇止めが無効になるか否かとは別の契約終了事由に関する問題として捉えるべきものとしてしている。しかしながら、正社員が定年に達したことが無期労働契約の終了事由になるのとは異なり、X らが本件各有期労働契約の期間満了時

において満 65 歳に達していることは、本件各雇止めの理由にすぎず、本件各有期労働契約の独立の終了事由には当たらない。」

※判例タイムズ 1457 号 48 頁：「原判決は、①X らと Y との間の各有期労働契約が実質的に無期労働契約と同視し得る状態にあるとして、本件各雇止めが雇止め法理により無効になるとしながら、②本件各雇止めが本件上限条項により根拠付けられた適法なものであるとしている。原判決は、本件上限条項に基づく更新拒否の適否の問題は、本件各雇止めが無効になるか否かとは別の契約終了事由に関する問題として捉えるべきものであるとしており、上記①・②の判断を整合的に解釈するならば、原審は、本件上限条項を、雇止めとは別の契約終了事由たる定年制（定年退職制度）として位置付けているものと解される。しかしながら、定年制は、雇用期間の定めがないからこそ、契約終了事由として位置付けられるのであって、本件各雇止めの理由（根拠・動機）を規定するにすぎない本件上限条項が本件各雇止めと別個独立の契約終了原因であるということとはできないものと解される。

## 本田技研工業事件（東京高判平成 24 年 9 月 20 日労経速 2162 号 3 頁）

### （事案概要）

期間契約社員が、11 年余にわたり、有期雇用契約の締結と契約期間満了にともなう退職を繰り返してきたことで抱いた継続雇用の期待は合理的であるが、会社と不更新条項を規定する有期雇用契約を締結し、退職届をも提出したのであり、その後行われた雇止めに関して何らの不満も唱えていないのであるから、前記社員は契約期間満了後の継続雇用に対する期待利益を確定的に放棄したと認められ、前掲雇止めは解雇権濫用法理の類推適用の前提を欠くとされた事例。

### （判決要旨）

従前は更新があり得る内容の有期雇用契約を締結していた労働者が、不更新条項が付された有期雇用契約を締結する際には、不更新条項に合意しなければ有期雇用契約が締結できない立場に置かれる一方、契約を締結した場合には、次回以降の更新がされない立場に置かれるという意味で、いわば二者択一の立場に置かれることから、半ば強制的に自由な意思に基づかず有期雇用契約を締結する場合も考えられ、このような具体的な事情が認められれば、不更新条項の効力が意思表示の瑕疵等により否定されることもあり得る…。

しかしながら、不更新条項を含む経緯や契約締結後の言動等も併せ考慮して、労働者が次回更新されないことを真に理解して契約を締結した場合には、雇用継続に対する合理的期待を放棄したものであり、不更新条項の効力を否定すべき理由はないから、解雇に関する法理の類推を否定すべきである。

そして、X は、本件雇用契約は、従前と異なり更新されないことを真に理解して契約を締結したことは前判示のとおりであり、その後その認識のまま本件退職届を提出したものと認められることは先に引用した原判決理由説示のとおりであるから、雇用継続に対する合理的期待を放棄したものとして、解雇に関する法理の類推適用を否定すべきである。

X は、平成 20 年 11 月 28 日の説明会は、僅か 15 分であり、文書も配布されず、短時間に文書…がスクリーンに映写されたのみで、雇止めの根拠や理由を理解させるに足りるものではなかった旨主張するけれども、Y は、同日の説明会において映写した文書…において、「期間契約社員の皆様へのお願い」、「契約は全員 12 月 31 日をもって終了とさせていただきます」と記載しており、X は、上記説明会の説明により、部品減産に対応した経営努力（モジュール間の配置換え等）だけでは余剰労働力を吸収しきれず、そのため、期間契約社員を全員雇止めにせざるを得ず、もはや期間契約社員の雇止めは回避し難くやむを得ないと理解したことは前判示のとおりであり、上記文書の記載及び X が上記理解に至っていることに照らすと、Y の説明が不十分であったとは認められない。

※X が上告したが、上告審（最三小決平成 25 年 4 月 9 日労経速 2182 号 34 頁）は、上告棄却、不受理とした。

## 2. 多様な正社員の雇用ルール等に関する主な裁判例

### (1) 労働条件の変更の合意が問題となった裁判例等

山梨県民信用組合事件（最二小判平成 28 年 2 月 19 日労判 1136 号 6 頁）

#### (事案概要)

合併により消滅する信用協同組合の職員が、合併前の就業規則に定められた退職金の支給基準を変更することに同意する旨の記載のある書面に署名押印した場合において、上記変更に対する当該職員の同意があったとした原審の判断に違法があるとされた事例。

#### (判決要旨)

労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができるものであり、このことは、就業規則に定められている労働条件を労働者の不利益に変更する場合であっても、その合意に際して就業規則の変更が必要とされることを除き、異なるものではないと解される（労働契約法八条、九条本文参照）。もっとも、使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である…。



東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更）事件（東京高判平成20年3月25日労判959号61頁）

（事案概要）

ゴルフ場を経営する会社とキャディ職従業員との間で、同会社が同従業員に対し、雇用契約を1年の有期契約に変更し、賃金等に関する労働条件を変更する旨を口頭で説明したとしても、同従業員がその内容をすべて把握し、詳細を理解して記憶にとどめることが到底不可能である場合には、労働条件の変更の合意が成立したとは認められないとされ、同人らの期間の定めのない雇用契約上の地位があることの確認請求及び旧給与規定に基づく賃金と実際に支払われた賃金との差額の請求を認容した事例。

（判決要旨）

○労働条件の合意の成立について

たしかに、…Yは、平成14年1月30日、本件ゴルフ場において、キャディ職等の従業員を集め、全体説明及び個別面接における説明を通じて、キャディ職従業員の雇用について見直しをしていること、雇用期間を1年の有期契約に変更すること、ラウンド手当を中心とした給与体系とし、基本給及び諸手当の大半を廃止することなど、Yが意図する新就業規則及び新給与規程の大綱について口頭での説明をしたのであり、この説明は、本件ゴルフ場の収益が独立の事業体として赤字状態であり、独立採算性に移行する予定であるとの説明とあいまって、Xらのキャディ職従業員にとって契約上の地位に大きな変動を生じ、賃金も減額することが予想されることを理解するに足りる内容であったといえる。そして、Yが1年ごとの契約期間として、毎年契約書を個別の従業員と締結する心づもりであったことも容易に推測される。

しかし、雇用契約を期間の定めのないものから1年の有期契約に変更することを始め、賃金に関する労働条件の変更、退職金制度の廃止、生理休暇・特別休暇の無給化等その内容も多岐にわたっており、数分の社長説明及び個別面談での口頭説明によって、その全体及び詳細を理解し、記憶に止めることは到底不可能といわなければならない。Xらキャディ職従業員に交付されたキャディ契約書の記載内容についても、上記の労働条件の変更内容については雇用期間が平成14年4月1日から1年間とすることが明記されているほかは、賃金について会社との契約金額とするとか、その他就労条件は会社の定めによるといった記載であって、その内容を把握できる記載ではない。3バック、2バックのラウンド手当の金額についてもキャディ契約書提出前には示されていないし、キャディ契約書の提出の意味について、キャディ職従業員から、提出しない場合どうなるかとの質問もあったが、明確な返答がされたとは認めがたく、また、キャディ契約書の提出が契約締結を意味する旨の説明がされたこともうかがわれない。したがって、労働条件の変更の合意を認定するには、労働者であるXらが締結する契約内容を適切に把握するための前提となるYの変更契約の申込みの内容の特定が不十分であるというほかはない。

もちろん、雇用契約において、就業規則が集团的契約関係を律する法的規範として機能し

ているから、すべての労働条件が書面にせよ口頭にせよ使用者と労働者との間で締結されるべきとはいえない。しかし、Yによる平成14年1月30日における口頭説明では、当事者間の契約で合意する事項と就業規則で定めることとの峻別すら行われていないのであって、Y主張の口頭合意にしても、その範囲が明確であったとはいえない。しかも、キャディ契約書中の賃金に関する部分は、会社との契約によると記載があり、キャディ契約書のほかに契約書を作成することを予定するように読めるし、この点はYの主張とそごするところであり、Xらに誤解を与えることになる。してみると、この点においても、労働条件の変更合意の申込みに対してこれを承諾する対象の特定を欠くといわざるを得ない。

しかも、Yは、我が国では著名な東武鉄道の100パーセント子会社であって、役員等幹部職員は東武鉄道から派遣されているのであり…、従前から就業規則、給与規程、退職金規程等を完備させていた企業であり、雇用契約及びその変更等を口頭で処理していた慣行があったこともうかがえないから、キャディ職従業員の雇用契約の内容の抜本の変更を上記のような記載内容のキャディ契約書で処理しようと意図したものとは思われない。現に、Yは、新就業規則及び新給与規程を作成し、これを労働基準監督署に届け出ている。

以上検討したところによれば、Yが、新就業規則及び新給与規程の作成過程において、従業員への説明と理解を得る目的から、平成14年1月30日の本件ゴルフ場での説明を行い、キャディ契約書の提出を求め、特に雇用契約期間を1年と変更するについては、就業規則の変更によらず、書面による承諾を得ることを意図したと理解することはできるが、平成14年4月1日以前において、YとXらキャディ職従業員との間で、新賃金規程の内容に沿った口頭による労働条件の変更の合意が成立したと認めることはできない。

※Xらが上告した上告審（最一小決平成21年7月2日平成20年（受）1363号）は上告不受理とし、また、Yが上告した上告審（最一小決平成21年7月2日平成20年（オ）第1123号／平成20年（受）第1362号）は上告棄却、上告不受理とした。

（事案概要）

社長から業績悪化を理由とする賃金減額の提案を受けた従業員が明示的な回答をせず、減額された賃金に異議を唱えることなく数か月間就労した後に、更なる労働条件切下げの通告を受けて退職した事例において、賃金減額について社長が従業員に書面等による明示の承諾を求めなかったことに合理的理由があるとはいえず、黙示の承諾を認めることはできないとして、従業員からの差額賃金請求が認容された事例。

（判決要旨）

○前提事実

Y は、会社の業績悪化を理由に、Y の役職者全員を対象として、平成 21 年 6 月分以降の報酬ないし賃金を 20 パーセント減額することを代表者会議等において提案し、実際に X の賃金は、同月分以降 20 パーセント減額支給された（以下「本件賃金減額」という）。…

本件賃金減額に際し、就業規則又は給与規程の改定が行われた事実はない…。

○本件賃金減額の有効性について

…進んで、黙示の承諾ないし事後的な追認の有無について検討する。

ア 前記認定のとおり、〈1〉平成 21 年 6 月 2 日に行われた代表者会議の場において、B 会長が本件減額提案を了承するよう強く求め、「了承できないのであれば、この会議に参加しなくてもよい」旨を告げたのに対し、X が同会議を退席することはなかったこと（なお、同会議の席上、X が最後まで本件減額提案に反対する意向を明示し続けていたか否かについては当事者間に争いがあるが、ここでは、Y 主張を前提に、X が反対の意向を明示したのは同会議の当初のみであったものとして検討する。）、〈2〉同月 25 日支払の同年 6 月分給与から同年 9 月分給与まで、X に対し、20 パーセント減額された賃金が振り込まれたが、X は、その間、Y に対して抗議等は行っていないこと、〈3〉X は、Y から本件雇用条件通知を受けた後、同年 9 月 28 日に至って、本件雇用条件通知に対する拒否回答とともに、同年 6 月からの 20 パーセント減額前の給料に戻してもらいたいとの意思を表明していることなどの事実が認められる。これに、〈4〉Y の業績が近年下降線をたどっており、平成 20 年には賞与が支給されない等の状況にあったこと…、〈5〉Y の業績の低下には、X がトップを務める制作部にも一定の責任があり、本件賃金減額は、制作部のトップとしての X の責任を明らかにする意味もあったと考えられること…等の事情を加味すれば、X は、本件賃金減額に不満はあったものの、B 会長の強い説得を受けた結果、本件賃金減額による減額後の賃金であっても Y において安定的に就業し続けることが得策であると判断して、不承不承ながら、いったんは本件賃金減額に同意した（ないしは事後的に追認した）が、本件雇用条件通告によって自己の期待が裏切られたことから、本件賃金減額を認めないとの立場に戻ったと見る余地も全くないわけではないと考えられる。

イ しかしながら、賃金の額が、雇用契約における最も重要な要素の一つであることは疑いがないところ、使用者に労働条件明示義務（労働基準法 15 条）及び労働契約の内容の理

解促進の責務（労働契約法4条）があることを勘案すれば、いったん成立した労働契約について事後的に個別の合意によって賃金を減額しようとする場合においても、使用者は、労働者に対して、賃金減額の理由等を十分に説明し、対象となる労働者の理解を得るように努めた上、合意された内容をできる限り書面化しておくことが望ましいことは言うまでもない。加えて、就業規則に基づかない賃金の減額に対する労働者の承諾の意思表示は、賃金債権の放棄と同視すべきものであることに照らせば、労働基準法24条1項本文の定める賃金全額払の原則との関係においても慎重な判断が求められるというべきであり、本件のように、賃金減額について労働者の明示的な承諾がない場合において、黙示の承諾の事実を認定するには、書面等による明示的な承諾の事実がなくとも黙示の承諾があったと認め得るだけの積極的な事情として、使用者が労働者に対し書面等による明示的な承諾を求めなかったことについての合理的な理由の存在等が求められるものと解すべきである。

これを本件について見るに、平成21年6月2日の代表者会議に先立つ事情として、平成20年12月、B社長がXらに対し賞与支給のための条件等を定めた念書への署名押印を求め、同人らがこれを拒否したとの経緯があった…上、平成21年5月26日、B社長が本件減額提案をしたのに対し、賃金減額の必要性に関する十分な説明がないことを理由に、Xらがこれを了承しなかった…というのであるから、Yとしては、本件賃金減額に係る将来の紛争を防止する意味からも、上記代表者会議の席上、Xに対し、本件賃金減額の必要性等について十分な説明を行ってその理解を得た上で、合意内容を書面化しておく必要性が高いことは理解できたというべきである。にもかかわらず、平成20年12月の際には念書を、本件雇用条件通告の際には、「2010年度・労働条件通知書」と題する書面を準備してXに対し明示的な回答を求めたYが、本件賃金減額についてのみ、そうした明示的な回答を得ないまま、単に、代表者会議の場から退席しないとの事実をもってXとの間で本件賃金減額に係る確定的な合意が成立したものとして扱って、本件賃金減額を実施したというのは、いささか不自然、かつ、強引との感を免れないところである。

そうすると、上記代表者会議において、YがXに対し、書面等による明示の承諾を求めなかったことに合理的な理由があったとは認められず、他に、黙示の承諾の成立を認め得るだけの積極的な事情の存すると認められない本件においては、本件賃金減額に対する黙示の承諾があったと認めることはできないというべきである。

ウ また、本件賃金減額の実施から本件退職までの間が3か月余りにすぎないこと等からすれば、Xが、その間、本件賃金減額による減額後の賃金を受領し、Yに対し抗議等を行っていない…としても、他に特段の事情の認められない本件において、本件賃金減額に対し事後的な追認がされたと認めることはできない。

一般財団法人あんしん財団事件（東京地判平成 30 年 2 月 26 日労判 1177 号 29 頁、東京高判平成 31 年 3 月 14 日労判 1205 号 28 頁、最三小決令和 2 年 3 月 10 日）

### （事案概要）

Y の職員である X らが、Y が X ら（X4～7 を合わせて以下「X4 ら」という。）に対してした各配転命令等が退職強要の目的で行われた違法なものであり、これらによって精神的苦痛を受けた等と主張して、Y に対し、不法行為に基づく損害賠償請求として、慰謝料等の支払いを求めた事例。Y は、業績の低迷する X らに対して、平成 27 年 3 月 18 日に転居を伴う配置転換を内示し（以下「本件配転内示」という。）、同年 4 月 1 日に配置転換を命じた（以下「本件配転命令」という。）が、X らは本件配転内示後に精神的不調を来して休職したため、本件配転命令は、私傷病による就労不能を理由として、平成 27 年 7 月 24 日付でいずれも撤回された。

### （判決要旨）

1) 第一審（東京地判平成 30 年 2 月 26 日労判 1177 号 29 頁）：X4 ら勝訴

使用者である Y としては、労働者である X4 らに対する本件配転命令に当たり、X4 らの個々の具体的な状況に十分に配慮し、事前にその希望するところを聴取等した上で（このような聴取等を行うことにより、過去に提出された自己報告書に介護等を要する家族がいる旨の記載がなく、又はその記載が十分なものでなかったとしても、X4 らの家族の状況等の具体的な内容、ひいては本件配転命令が X4 らに及ぼす具体的な影響が Y にも容易に判明したと考えられる。）、本件配転命令の業務上の必要性や目的を丁寧に説明し、その理解を得るよう努めるべきであったといわなければならない…。…このように、X4 らに対する本件配転命令は、X4 らの個々の具体的な状況への配慮やその理解を得るための丁寧な説明もなくされたものであり、かつ、Y 側の事情によって平成 26 年末に X4 らから異動に関する自己申告書を提出させずに…、例年よりも異動日との余裕がない日程によって告知されたものである…から、その業務上の必要性の大きさを考慮しても、これを受ける X4 らに予期せぬ大きな負担を負わせるものであることやこれに応じて執るべき手続を欠いていたことという点において、その相当性を著しく欠くものといわざるを得ない。…X4 らに対する本件配転命令は、X4 らに通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものといわざるを得ないから、Y の人事権の濫用に当たるものとして、違法なものというべきである。

→X4 らに対する本件配転命令に関して Y が控訴

2) 控訴審（東京高判平成 31 年 3 月 14 日労判 1205 号 28 頁）：Y 勝訴

Y が、専ら自らの事情によって平成 26 年末に異動に関する自己申告書を提出させないまま、本件配転内示を行ったことについて、広域異動を伴う本件配転命令によって X4 らに負わせる負担についてやや配慮に欠ける面があることは否定できない。…しかしながら、本件配転命令は平成 27 年 7 月 24 日に撤回されているところ…、X4 らは、…平成 27 年 4 月 1 日付けの本件配転命令に係る辞令が添付された電子メールを開封しておらず、本件配転命令

を閲覧する機会はなかったというのであり、X1 らの供述するところによっても、X らは、いずれも本件配転内示を受けたことで精神的苦痛を被ったとされているのであって、本件配転命令によって精神的苦痛を受けることはおよそ想定できない。したがって、…本件において不法行為の成否を検討する必要があるのは、平成 27 年 3 月 18 日に行われた本件配転内示に限られるというべきである。…[上記]のような配慮に欠けるところがあったとしても、配置転換の内示は、労働者にこれを受諾するかどうか検討する機会を与える手続であり、正当な理由を示して内示どおりの配置転換を拒むことができることに変わりはなく、このような手順が踏まれず、かつ、本件配転命令が撤回され、X4 らが遠隔地に異動することもなかった本件において、本件配転内示が X4 らの Y に対する慰謝料請求権の発生原因になることはないとの判断は左右されない。

→X4 らに対する本件配転命令に関して X4 らが控訴

3) 上告審 (最三小決令和 2 年 3 月 10 日労判 1220 号 133 頁) : X らの上告棄却・不受理→Y 勝訴

## (2) 限定合意が問題となった裁判例

日産自動車村山工場事件（最一小判平成元年12月7日労判554号6頁）

### (事案概要)

十数年から二十数年にわたって「機械工」として就労してきたものであつても、当該事実から直ちに、労働契約上職種を「機械工」に限定する旨の合意が成立したとまではいえず、右機械工の組立作業等への配転命令につき、配転命令権の濫用には当たらないとした原判決が維持された事例。

### (判決要旨)

1) 第一審：横浜地判昭和61年3月20日労判473号42頁

XらとYとの間の雇用契約は、職種を機械工と特定してなされたものであるが、「Yは業務上必要がある場合は職種の変更を命ずることができる。従業員は正当な事由がなければこれを拒否することができない」との就業規則によりXらにおいてYの配転命令権に合理的範囲の制約を課しながらも事前の包括的同意を与えたことは前叙のとおりである。

2) 控訴審：東京高判昭和62年12月24日労判512号66頁

○雇用契約違反の主張について

…Xらは、富士精密又はプリンス自工に機械工として採用され、Yによる合併の前後を通じ十数年間から二十数年間ほぼ継続して機械工として就労してきたものであることは明らかであるが、右事実のみから直ちに、Xらと富士精密若しくはプリンス自工又はYとの間において、Xらを機械工以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が明示又は黙示に成立したものとまでは認めることができない。

○配転命令権濫用の主張について

前示のように、Yは、業務運営上必要がある場合には、その必要に応じ、Xらに対してその個別的同意なしに職種の変更を命令する権限を有するものと認めるべきである。もとより、労働者にとって、職種の如何は就労場所等とともに重要な労働条件をなすものであり、殊に本件のように長年従事してきた職種を変更するときは労働者の利益に重大な影響を与えることになるから、職種変更の命令権は安易に行使すべきものではなく、これを濫用することが許されないことはいうまでもないところであるが、雇用契約において職種変更命令権が留保された趣旨に照らせば、職種変更を行うことが企業の合理的運営に寄与するなど当該職種変更命令を発するについて業務上の必要性が存在し、かつ、その命令が他の不当な動機、目的をもつてなされたとか、又は労働者に対して通常受忍すべき程度を著しく超える不利益を負わせることになるなどの特段の事情がない限りは、当該職種変更命令は権利の濫用になるものではないというべきである。そこで、右の見地から本件について検討する。

3) 最高裁：最一小判平成元年12月7日労判554号6頁

Xらと富士精密工業株式会社若しくはプリンス自動車工業株式会社又はYとの間において、Xらを機械工以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が明示又は黙示に成立したものとまでは認めることができず、Xらについても、業務運営上必要がある場合には、その必要に応じ、個別的同意なしに職種の変更等を命令する権限がYに留保されていたとみるべきであるとした原審の認定判断は、原判決挙示の証拠関係に照らし、正当として是認することができ、その過程に所論の違法はない。論旨は、ひっきょう、原審の専権に属する証拠の取捨判断、事実の認定を非難するか、又は独自の见解に立ち若しくは原審の認定しない事実に基づいて原判決を論難するものであって、採用することができない。



東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部・配転）事件（宇都宮地決平成18年12月28日  
労判932号14頁）

（事案概要）

ゴルフ場のキャディらが、同人らをキャディ職から外し、勤務先も会社が指定する不確定な場所に変更する予定である旨を通告したゴルフ場運営会社に対し、同人らの職種、勤務地を変更する配転の仮の禁止を申し立てた仮処分事件において、同人らの職種をキャディ職に限定する雇用契約上の特約の存在が認められ、会社は同人らの同意なしにその職種をキャディ職以外に変更できないとされ、また、当該特約の点を措くとしても職種変更命令は権利濫用に当たる、との判断に基づき、職種変更命令禁止に係る被保全権利の存在が肯定された事例。

（決定要旨）

○Xらの労働条件等

Xらは、本件倶楽部で勤務するキャディ職として、期間の定めなくしてYに採用され、採用後、平成13年までの間、毎年2回、キャディとしての研修及び試験を受けてきた。Xらの多くは、平成3年頃に採用された。キャディ職は、ゴルフコースにおいてスコアマネジメントやゴルフルールについてアドバイスを行う職であり、専門的知識を必要とするものであって、Yにおいても、キャディ職から他職種への配置転換は基本的に行っておらず、平成12年9月に渡良瀬倶楽部でキャディ付きプレーの実施を完全に廃止した際に、キャディ職従業員のうち4名を同倶楽部における営繕、カートに関する職種に配置転換したことがある程度であった。Yの就業規則には、Xらに対して配置転換を命じる根拠となる条項は存在しない。

○雇用契約における職種の限定

…Xらは、Yによるキャディ職従業員の募集に応募して採用され、一般職とは異なる就業規則及び給与規定の適用を受けてきたこと、キャディ職は一定の専門的知識を必要とする職種であり、Xらの多くは、キャディ職としての研修を継続して受けながら、長期間勤務を継続してきたこと、キャディ職従業員が他の職種へ配置転換されるのは例外的な場合であったことからすれば、YとXらとの間の雇用契約においては、職種をキャディ職と限定する旨の特約が存在したと認めるのが相当である。Yは、キャディ職に専門性はないと主張するが、Y自身、回答書…においてキャディ職が専門職であることを認めていることからして、Yの上記主張は採用できない。また、Yは、上記1(1)アの渡良瀬倶楽部における配置転換の事実をもって、キャディ職から他職種へ配置転換されることがあると主張するが、上記配置転換は、キャディ付きプレーの完全廃止という事情のもとに行われたこと、配置転換の対象となった従業員がこれに任意に応じたか否か明らかでないことからして、上記職種の限定があったとの認定を覆す事情とはなり得ない。以上によれば、Yは、Xらの同意なくして、その職種をキャディ職以外の職種に変更することはできないものと言い得る。

**（事案概要）**

使用者が行った従業員の配転命令につき、不当な目的によるものとは認められないが、種々の事情を考慮しても本件従業員が職務に不適格であると認定することはいささか早計に過ぎ、また、本件配転命令は実質的に減給措置を伴い本件従業員に経済的な不利益を及ぼすものであり、これらの点を考慮すると、本件配転命令は本件従業員に経済的不利益を及ぼしてまで行う業務上の必要性に欠け、人事権の濫用として無効であり、本件従業員に対する不法行為を構成するとされた事例。

**（判決要旨）**

○争点（X と Y との労働契約では職種限定の合意があるか）について

前提事実のとおり Y の嘱託就業規則には配置転換を命じる規定があることからすると、X と Y との間で配置転換のない職種限定としての労働契約が締結されたと認め得るためには、就業規則の例外が定められたと認め得るに足りる契約書の記載や客観的な事情が必要であると解される。

この観点から見ると、まず、平成 26 年 11 月 2 日付けの嘱託雇用契約書…では、「従事すべき業務の内容」として「経営管理本部（本部長付）・A 監査室（室長）関連業務およびそれに付随する業務全般」とされているが、職種限定合意がない場合でも、労働契約書や労働条件通知書において当面従事すべき業務を記載することは通常行われることであるから、上記の記載をもって直ちに職種を限定する趣旨であると認めることはできない。むしろ、平成 25 年 12 月 26 日の本件特約…では、退職金の補てんは、「室長に在籍する間」との限定を付していることからしても、X が A 監査室長を離れる場合を念頭に置いていたと認められる。

また、X が A 監査室長に任ぜられたのは、X がかねてからコンプライアンス問題に精通していたことによると認められ、X は大阪通関業会の「AEO 通関業セミナー」において講師を務めるなど AEO 業務についても精通していたと認められるが、X は、Y に入社後、種々の業務に就いてきており、〇〇監査業務のみに従事してきたわけではないことや、初代の A 監査室長は N とされて X とされなかったことからすると、X を A 監査室長以外の業務に就かせることが考えられない客観的事情があったとも認められない。

したがって、X と Y との労働契約において職種限定の合意があったとは認められないから、本件配転命令が労働契約に違反するとは認められない。

（事案概要）

社会福祉法人の職員が提携関係のある会社に出向を命じられた事案につき、本件出向命令はケアマネージャーとして勤務したいという本件職員の希望を踏まえたうえで発令されており、業務上の必要性があったこと、ほかに本件出向命令の不当性をうかがわせるような事情はないこと等からすれば、本件出向命令が権利濫用により無効であるということとはできず、本件社会福祉法人の不法行為責任は認められないとされた事例。

（判決要旨）

○X の主張

本件雇用契約において、X の就業場所を Y の経営する特別養護老人ホーム等の施設に限定する就業場所の限定合意（以下「本件限定合意」という。）が存在していたところ、X は、本件出向命令に同意していない。したがって、本件出向命令は、労働契約法（以下「労契法」という。）14 条の権利の濫用に該当し、違法・無効である。

○裁判所の判断：本件出向命令の根拠

労契法 14 条は、「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。」と規定する。はじめに、本件が、「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合」に当たるか否かを検討するに、就業規則において、「法人は、職員に対して業務上必要のある場合は、出向を命じることがある。」と定めていること、別に定められた出向規程において、出向規定の定義、出向期間、出向中の社員の地位、服務、給与、賞与、人事評価、退職・解雇及び退職金など出向者の処遇に関して出向者の利益に配慮した詳細な規定が設けられていることからすれば、Y は、X に対し、その個別的同意なしに、Y の職員としての地位を維持しながら出向先であるやさしい手においてその指揮監督の下に労務を提供することを命ずる本件出向命令を発令することができるというべきである（最高裁平成 11 年（受）第 805 号平成 15 年 4 月 18 日第二小法廷判決・最高裁判所裁判集民事 209 号 495 頁参照）。

この点に関して、X は、本件限定合意がある以上、X の同意のない本件出向命令は違法・無効であると主張する。確かに、労働条件通知書…には、「就業の場所」として、「特別老人ホーム白金の森」と記載されているが、当該記載は、採用時の労働条件の明示事項（労働基準法 15 条 1 項）である勤務の場所を記載したものであり、採用直後の勤務場所を記載したものにすぎないと認められる。また、X は、募集要領に「法人内異動：有」…と記載されているところ、X の就業場所として Y が経営する施設以外への出向等がないかについて、就職時、特に確認していたと主張する。しかし、Y は本件限定合意の成立を否認しており、Y 職員のうち X だけ出向規程の適用を排除すべき特段の事情があったと認められないこと、他に上記合意の成立を認めるに足りる的確な証拠がないことからすれば、本件限定合意が成立していたと認めることはできない。

（事案概要）

電気通信事業等を営む会社の従業員に対する仙台から大阪への配転命令が、勤務地限定の合意の存在を理由に無効とされ、右配転命令拒否を理由とする解雇も無効とされた事例。

（判決要旨）

○勤務地限定の合意について

…Xは、採用面接において、採用担当者であったZに対し、家庭の事情で仙台以外には転勤できない旨明確に述べ、Zもその際勤務地を仙台に限定することを否定しなかったこと、Zは、本社に採用の稟議を上げる際、Xが転勤を拒否していることを伝えたのに対し、本社からは何らの留保を付することなく採用許可の通知が来たこと、その後YはXを何らの留保を付することなく採用し、Xがこれに応じたことがそれぞれ認められ、これに対し、Yが転勤があり得ることをXに明示した形跡もない以上、XがYに応募するに当たって転勤ができない旨の条件を付し、Yが右条件を承認したものと認められるから、X、Y間の雇用契約においては、勤務地を仙台に限定する旨の合意が存在したと認めるのが相当である。

これに対し、…（Zの陳述書）には、Xに対し勤務地を仙台に限定する旨承諾した事実を否定する趣旨の記述がある。しかしながら、前記のとおり、Xが転勤できない旨明示して雇用契約の申し込みをし、これに何らの留保を付することなくYがXを採用した以上、X、Y間には勤務地限定の合意が存在したと見るべきなのであるから、右証拠の存在は何ら前記認定を左右するものではない。

したがって、本件配転命令は、勤務地限定の合意に反するものであり、Xの同意がない限り効力を有しないというべきところ、Xが本件配転命令に同意しなかったことは当事者間に争いがないから、本件配転命令はその余の点を判断するまでもなく無効であるということができる。

### (3) 配置転換命令等に関する裁判例

東亜ペイント事件（最二小判昭和61年7月14日集民148号281頁）

#### (事案概要)

神戸営業所に勤務する営業担当の労働者に対する名古屋営業所への転勤命令が業務上の必要に基づくものであり、母親、妻、長女との別居を余儀なくされる家庭の事情を理由にこれを拒否したことを理由に懲戒解雇したことが有効と認められた事例。

#### (判決要旨)

思うに、Yの労働協約及び就業規則には、Yは業務上の都合により従業員に転勤を命ずることができる旨の定めがあり、現にYでは、全国に十数か所の営業所等を置き、その間において従業員、特に営業担当者の転勤を頻繁に行っており、Xは大学卒業資格の営業担当者としてYに入社したもので、両者の間で労働契約が成立した際にも勤務地を大阪に限定する旨の合意はなされなかつたという前記事情の下においては、Yは個別的同意なしにXの勤務場所を決定し、これに転勤を命じて労務の提供を求める権限を有するものというべきである。

そして、使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるものというべきであるが、転勤、特に転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えずにはおかないから、使用者の転勤命令権は無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することの許されないことはいうまでもないところ、当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であつても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもつてなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきである。右の業務上の必要性についても、当該転勤先への異動が余人をもつては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである。

本件についてこれをみるに、名古屋営業所の金永主任の後任者として適当な者を名古屋営業所へ転勤させる必要があつたのであるから、主任待遇で営業に従事していたXを選び名古屋営業所勤務を命じた本件転勤命令には業務上の必要性が優に存したものであることができる。そして、前記のXの家族状況に照らすと、名古屋営業所への転勤がXに与える家庭生活上の不利益は、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものであるべきである。したがって、原審の認定した前記事実関係の下においては、本件転勤命令は権利の濫用に当たらないと解するのが相当である。

## 西日本鉄道事件（福岡高判平成 27 年 1 月 15 日労判 1115 号 23 頁）

### （事案概要）

職種をバス運転士とする職種限定合意を含む労働契約を締結していた者が、バス運転士以外の勤務を命ずる辞令を發せられ、その後退職したことについて、本件退職は会社側から強要されたものであるとして慰謝料を請求した事例。

### （判決要旨）

労働契約が職種限定合意を含むものである場合であっても、労働者の同意がある場合には、職種変更をすることは可能であると解される。しかしながら、一般に職種は労働者の重大な関心事であり、また、職種変更が通常、給与等、他の契約条件の変更をも伴うものであることに照らすと、労働者の職種変更に係る同意は、労働者の任意（自由意思）によるものであることを要し、任意性の有無を判断するに当たっては、職種変更に至る事情及びその後の経緯、すなわち、（ア）労働者が自発的に職種変更を申し出たのか、それとも使用者の働き掛けにより不本意ながら同意したのか、また、（イ）後者の場合には、労働者が当該職種に留まることが客観的に困難な状況であったのかなど、当該労働者が職種変更に同意する合理性の有無、さらに、（ウ）職種変更後の状況等を総合考慮して慎重に判断すべきものであると解される。

※X が上告したが、上告審（最三小決平成 27 年 7 月 7 日）は、上告棄却、不受理とした。

## 安藤運輸事件（名古屋高判令和3年1月20日労判1240号5頁）

### （事案概要）

Yと期間の定めのない雇用契約を締結し、運行管理業務・配車業務に従事していたXが、Yから、本社倉庫部門において倉庫業務に従事するよう配置転換命令を受けたことに対し、当該配転命令は無効であると主張して、Yの本社倉庫部門において勤務する雇用契約上の義務を負わないことの確認を求めた事案において、当該配転命令は、権利の濫用に当たり無効と解するのが相当であるとされた事例。

### （判決要旨）

1) 第一審：名古屋地判令和元年1月22日労判1240号12頁

#### ○職務限定の合意の有無

本件では職種限定合意があることを直接的に裏付ける雇用契約書、労働条件通知書などの書面はないこと、求人票…をみても採用後に運行管理業務以外の業務に従事することがないという趣旨の記載は見当たらないこと、第2回面接の際にYからXに手渡された「事務職員（運行管理業務）採用条件」と題する書面…には、Xの職務内容が列挙されているが…、Xが従事する業務はこれらに限られる旨の文言の記載はないし、当該書面の趣旨、性質等からすれば、当該書面の記載はXが当面従事する業務の内容を記載したものと解するのが相当であること（労働基準法15条1項、労基法施行規則5条1項1号の3参照）、Yの就業規則…には、職種を限定した従業員の存在を前提とした規定はなく、他方で、業務の必要により職種の変更があり得ることが規定されていることによれば、XとYとの間において、Xを運行管理業務以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が明示又は黙示に成立したことは認められない。

もっとも、XがYに採用されるに至った経緯をみると、Yにおいて運行管理業務や配車業務を行える人材が不足していたため、これらの担当者を求人していたものであり、求人票…にも「必要な経験等」欄に「不問（経験者優遇）」、「求人条件特記事項」欄に「入社後、運行管理者の資格を取得していただきます」との記載がある。そうすると、Xは、運行管理者の資格を取得し、複数の会社で運行管理業務や配車業務の経験を有していたところ、これらをYに見込まれ、運行管理業務や配車業務を担当すべき者として中途採用されたことは明らかである。

また、第1回面接時に、Xは、面接を担当したYの総務課長から、前の会社を辞めた理由を尋ねられ、配車業務・運行管理業務をしたかったが、配車業務から夜間点呼業務に異動させられたためと説明をしたところ、同課長から夜間点呼業務に異動させることはないとの説明を受けている。

実際、Xは、採用後、直ぐに運行管理者に選任され、運行管理業務や配車業務を担当し、さらに、3か月弱で統括運行管理者に選任されている。

これらによれば、XがYにおいて運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に当たっていくことができるとする期待は、合理的なものであり、法的保護に値するとい

わなければならない。そうすると、Yにおいて、配転に当たっては、Xのこのような期待に対して相応の配慮が求められるものといわなければならない。

Xを運行管理業務以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が明示又は黙示に成立したことは認められない。但し、Yには、配転に当たって、運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に当たっていくことができるとするXの期待への配慮が求められる。

2) 控訴審：名古屋高判令和3年1月20日労判1240号5頁

…これらによれば、XがYにおいて運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に当たっていくことができるとする期待は、合理的なものであって、単なるXの一方的な期待等にとどまるものではなく、Yとの関係において法的保護に値するものといわなければならない。

…以上の検討によれば、本件配転命令は、そもそも業務上の必要性がなかったか、仮に業務上の必要性があったとしても高いものではなく、かつ、運行管理業務及び配車業務から排除するまでの必要性もない状況の中で、Yにおいて、運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に当たっていくことができるとするXの期待に大きく反し、その能力・経験を活かすことのできない倉庫業務に漫然と配転し、Xに通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせたものであるから、本件配転命令は、権利の濫用に当たり無効と解するのが相当である。



## 東京海上日動火災保険事件（東京地判平成19年3月26日判時1965号3頁）

### （事案概要）

労働契約において職種を限定する合意が認められる場合には、使用者は、原則として、労働者の同意がない限り、他職種への配転を命ずることはできないが、当該合意が認められる場合でも、採用経緯と当該職種の内容、使用者における職種変更の必要性の有無及びその程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無及び程度、それを補うだけの代替措置又は労働条件の改善の有無などを考慮し、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該他職種への配転を有効と認めるのが相当であるとされた事例。

### （判決要旨）

#### ○事案の概要

本件事案の概要は、次のとおりである。Yは、損害保険業等を目的とする株式会社であり、Xらは、いずれもYにおいて損害保険の契約募集等に従事する外勤の正規従業員である「契約係社員」の地位にある者である（Yにおいては、契約係社員を「リスクアドバイザー」あるいは「RA」と呼称しているので、以下、契約係社員を「RA」、契約係社員の制度を「RA制度」という。）。Yは、平成17年10月7日、Xらに対し、「リスクアドバイザー制度の発展的解消について（大綱）（提案・通知）」と題する文書によって、〈1〉RA制度を平成19年7月までに廃止し、〈2〉RAの処遇については、代理店開業を前提に退職の募集を行う一方、継続雇用を希望する者に対しては、職種を変更した上で継続雇用するという方針について提案・通知した（以下「本件大綱提案」という。）。本件は、Xらが、RAであるXらとYとの間の労働契約は従事すべき職種がRAとしての業務に限定された契約であるところ、RA制度の廃止は、XらとYとの間の労働契約に違反し、かつ、RAの労働条件を合理性・必要性がないのに不利益に変更する無効なものであると主張して、Yに対し、本件大綱提案でRA制度を廃止するとされている平成19年7月以降も、XらがRAの地位にあることの確認を求めている事案である。

#### ○RA制度を廃止してXらを他職種へ配転することの正当性の有無）について

労働契約において職種を限定する合意が認められる場合には、使用者は、原則として、労働者の同意がない限り、他職種への配転を命ずることはできないというべきである。問題は、労働者の個別の同意がない以上、使用者はいかなる場合も、他職種への配転を命ずることができないかという点である。労働者と使用者との間の労働契約関係が継続的に展開される過程をみると、社会情勢の変動に伴う経営事情により当該職種を廃止せざるを得なくなるなど、当該職種に就いている労働者をやむなく他職種に配転する必要性が生じるような事態が起こることも否定し難い現実である。このような場合に、労働者の個別の同意がない以上、使用者が他職種への配転を命ずることができないとすることは、あまりにも非現実的であり、労働契約を締結した当事者の合理的意思に合致するものとはいえない。そのような場合には、職種限定の合意を伴う労働契約関係にある場合でも、採用経緯と当該職種の内

容、使用者における職種変更の必要性の有無及びその程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無及び程度、それを補うだけの代替措置又は労働条件の改善の有無等を考慮し、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該他職種への配転を有効と認めるのが相当である。

#### (4) 多様な正社員等の解雇等に関する裁判例

学校法人奈良学園事件（奈良地判令和2年7月21日労判1231号56頁）

##### (事案概要)

Yが設置する本件大学の大学教員として雇用されていたXらが、YがしたXA1ら5名に対する平成29年3月31日付け解雇（以下「本件解雇」という。）並びにXA6ら2名に対する同日を終期とする有期労働契約の更新拒絶（以下「本件雇止め」という。）がいずれも労働組合法7条1号及び3号所定の不当労働行為に当たるばかりでなく、本件解雇が労働契約法16条に違反して無効であり、また、本件雇止めが同法19条柱書に違反して無効であるなどと主張して、Yに対し、Xらそれぞれの労働契約に基づき、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めた事例。

##### (判決要旨)

Yは、…Xらはいずれも大学教員であり、優れて専門的な職業を有する者であるから、職種限定でYに雇用されていたというべきであり、他職種・他科目担当への割当ても不可能であるから、本件解雇及び本件雇止めについて整理解雇法理は適用されない旨主張する。しかしながら、仮にXらとYとの間の労働契約において職種限定の合意があったとしても、そのことから直ちに本件解雇及び本件雇止めの有効性の判断に当たり、いわゆる整理解雇法理の適用が排除されることになるものではないし、ましてや、…Yは、経営上の人員削減の必要性を理由に本件解雇及び本件雇止めに及んでいるのであるから、その有効性の判断に当たっては整理解雇法理に従うべきものであり、Yの上記主張は採用することができない。

## ワキタ（本訴）事件（大阪地判平成12年12月1日労判808号77頁）

### （事案概要）

余剰人員化したパートタイム労働者に対して行われた解雇が、余剰人員化したことにつき労働者に何らの責任もないこと、解雇時まで15年以上勤務しており雇用関係の継続に対する期待、信頼は正社員に近いものがあること、他部署に配置することも可能な人材であったこと、退職勧奨も行われておらず解雇回避努力を尽くしたとはいいい難いこと等から、解雇権の濫用として無効と判断された事例。

### （判決要旨）

Xは、パートタイム労働者であるが、その勤務時間は、正社員より1時間30分短くだけであり、期間の定めのない雇用契約を締結した労働者であり、かつ、本件解雇時までに既に15年以上を勤務していた者であって、雇用継続に対する期待度は高く、雇用関係の継続に対する期待、信頼について正社員に比べて格段に異なるものがあるとはいえず、むしろこれに近いものがある。…Yは、Xに対し、配置転換の提示をしていないし、退職勧奨も行っていないのであって、Xが営業不振の中であって、いわゆるリストラを実施中であることを考慮しても、解雇回避の努力を尽くしたとはいいい難いものである。

## 学校法人村上学園事件（大阪地判平成 24 年 11 月 9 日平成 23 年（ワ）第 3185 号）

### （事案概要）

X（Y 運営の短期大学に教授として勤務）が、解雇が無効として、Y に対し、雇用契約上の権利の地位確認を求めるとともに、解雇後の賃金等の支払を求めた事案。裁判所は、X の非違行為を理由としたものではなく、Y の判断で本校の学部を再編し、生活福祉専攻を廃止したことに伴って X を解雇したとした上で、廃止された学部配置されていた教授等の教員は余剰人員となり、人員整理の必要性は認められ、X と Y との間の雇用契約は、生活福祉専攻の教授という職種限定の合意が成立していたとし、Y には、X を他学部配置転換等の措置を講じる義務もなく、解雇回避のための措置を尽くさなかったとは認められないなどとして請求を棄却した事例。

### （判決要旨）

X と Y との間の雇用契約は、介護福祉士養成施設である生活福祉専攻の教授という職種限定の合意が成立していたものと認めるのが相当である。そして、上記認定のとおり職種限定の合意に加え、大学教授は、講義科目の担当能力について、それに見合う一定の専門性が要求され、教員が担当できる科目は自ずと限定されるところ、X が他学部である幼児教育学科や社会福祉学科健康栄養専攻において、教授として教授する能力があるとは認められないから、Y には、X を他学部配置転換等の措置を講じる義務もないというべきである。…XY 間の雇用契約には、生活福祉専攻教授という職種限定の合意があり、大学教授の専門性や生活福祉専攻と他学部・学科との専門性の相違からすれば、生活福祉専攻廃止に伴って、他学部の教授ではなく、当該廃止された学部（学科）の教授である X を解雇の対象として選定したことには合理性が認められる。

**（事案概要）**

外資系銀行の大阪支店の閉鎖を理由とする2名の労働者の整理解雇につき、支店閉鎖に基づく人員整理の必要性があること、日本におけるもう1つの支店である東京支店に同人らを転勤させる余地がなく、大阪支店勤務の同人らが解雇の対象となるのはやむをえないこと、銀行は同人らが所属する労働組合との団体交渉を行っており、手続面でも問題がないことから、整理解雇の要件を満たすものとして有効とした事例。

**（判決要旨）**

支店を閉鎖したからといってその支店の従業員を直ちにすべて解雇できるものでない…。Yにおいては、その従業員を各支店において独自に雇用し、雇用した従業員については、就業場所が雇用した支店に限定されていると認められるものの、支店で雇用したといっても雇用契約はYと交わされたものであるし、就業場所の限定は、労働者にとって同意なく転勤させられないという利益を与えるものではあるが、使用者に転勤させない利益を与えるものではないから…人員整理の対象者が閉鎖される支店の従業員に自動的に決まるものではない。閉鎖される支店の従業員にとって解雇回避の可能性があるかどうかは、閉鎖がやむを得ない以上、当該支店以外における勤務の可能性があるかどうかということである…そこで、東京支店への転勤の可能性について検討する。…Yが東京支店において希望退職の募集をしなかったことは不当とはいえないので、東京支店に欠員がない以上、Xらを東京支店へ転勤させるには、東京支店の従業員を解雇するよりほかない。しかし、Xらを東京支店で勤務させるには、転勤に伴う費用負担が生じるばかりでなく、東京支店でその業務に習熟した従業員を辞めさせたうえで、業務内容によっては習熟していないXらを担当させることになるのであって合理性がない。…これらを総合考慮すれば、Yが解雇回避努力を欠いたということではできないし、転勤ができないのであれば、大阪支店の従業員が解雇の対象となることはやむを得ないところである。…以上を総合すれば、本件解雇は、整理解雇の要件を充たすものということができ、解雇権を濫用したとまで認めることができない。

（事案概要）

公用車の運転という担当業務が消滅し、その他同社内において新たに配属すべき適当な配属先がない労働者を 1 年の依命休職とし、同休職期間においても新たな配属先がみつからなかったことから、同期間満了により雇用契約を終了させたこともやむを得ないとして、同労働者の退職を有効とした事例。

（判決要旨）

X の担当業務は公用車の廃止によって消滅したというべきであるが、他方において、X はあくまでも公用車の運転を担当する目的で Y に雇用されたのであるから、X と Y との間で締結された雇用契約は X が Y に提供すべき労務の種類（X が Y に提供すべき労務の種類を以下「職種」という）を限定しているのであって、したがって、Y には X が Y に提供すべき労務の種類を一方的に変更する権限（配転命令権）はないというべきである。…Y が X に対して職種の変更を求める配転命令権を有していないとしても、Y が X に対して職種の変更を申し込むことは自由であり、X がその申込みに応じれば、X と Y との間で締結された雇用契約はなお存続するのであって、Y の従業員を依命休職員とするときの要件である「配置上止むを得ないと認められる」場合とは、依命休職員とされた者を Y の組織内において配属すべき適当な配属先がないため Y がその者との間で締結した雇用契約を一定期間の満了時に終了させることがやむを得ないと認められる場合をいうと解すべきであることも併せ考えると、Y が X に対して職種の変更を求める配転命令権を有していないからといって、そのことから直ちに X を Y の組織内において配属すべき適当な配属先があるかどうかについて検討もしないで、X と Y との間で締結された雇用契約を一定期間の満了時に終了させることもやむを得ないことであるということとはできない。そこで、X を Y の組織内において配属すべき適当な配属先があるかどうかについて検討する。…Y の運転士としての運転の業務以外の業務について X に適性があるかどうかを判断することができるほどには運転の業務以外の業務に従事していたわけではないのであって、したがって、本件依命休職処分当時 Y の運転士としての運転の業務以外の業務について X に適性があるかどうかは不明であったというべきである。…運転士として採用した X を Y の組織内において配属すべき適当な配属先があったとは考え難いというべきである。…したがって、本件依命休職処分の発令当時 X を Y の組織内において配属すべき適当な配属先があったことを認めることはできないのであって、そうすると、本件依命休職処分当時 X を他の部門に配転することが可能であったということとはできない。

**（事案概要）**

会社にヘッドハンティングを受けて労働契約を締結し、中国の現地法人社長として在籍出向した労働者に対して、当該現地法人の業績が伸び悩み、中国市場から撤退した後なされた解雇につき、前記労働者は、採用経緯、雇用契約の内容、高額報酬等に照らして、中国の現地法人社長として職種が特定されていたと認められ、かつ、当該職種が高度の専門的能力、経歴を要し、高額報酬を予定されているものであることに照らすと、職種自体が消滅した場合には、通常の従業員の解雇とは異なり、比較的容易に解雇が認められると解すべきであるとされ、本件では、会社から年俸減額の可能性があることが告知されたことに対し、前記労働者はこれに応じられないと回答した以上、配転をする現実的な可能性はなく、また、会社は、退職勧奨の場を設け、また、解約予告期間も比較的長く（2 か月と 10 日余り）とり、その間再就職活動に配慮し、引継ぎ以外の仕事をさせず高額報酬を支払い続けるなど、手続的にも経済的にも配慮をしていることに照らして、前記労働者に対する解雇は有効であるとされ、前記労働者による労働契約上の地位確認請求及び未払賃金請求が、いずれも棄却された事例。

**（判決要旨）**

本件においては、X の職種が特定されていること、しかもその職種が高度の専門的能力や経歴を要し、高額報酬が予定されているものである以上、その当該職種自体が消滅した場合、通常の従業員の解雇の場合とは異なり、比較的容易に解雇が認められるものと解すべきである。…Y は、本件解雇に先立って退職勧奨の場を設けていること、解雇予告期間として 2 ヶ月と 10 日余りと比較的長い期間をおいていること、その間 Y は X に対して引き継ぎ以外の仕事はさせておらず、X の再就職活動に配慮しながら、月額 100 万円という高額報酬を支払い続けるなど、手続的にも経済的にも配慮をしていることが認められる。



## 鐘淵化学工業（東北営業所A）事件（仙台地決平成14年8月26日労判837号51頁）

### （事案概要）

Xが整理解雇は解雇権を濫用した無効なものであると主張して雇用契約上の地位を仮に定めること等を求めた事案において、営業所の閉鎖による整理解雇が、企業組織全体では雇用を維持する余力が十分存するのであって、解雇回避努力義務の懈怠は重要な違法性をおびるとして無効とされた事例。

### （決定要旨）

社員就業規則…によれば、「総合職」とは経営方針および部門方針を理解した上で環境変化を積極的に受容し、組織目的に沿って自律的に高い成果を追求することを任務とする職群をいい、「地域職」とは一定範囲の職務に習熟し、主に定常的な業務において、実務力の向上をはかりながら組織に安定的に貢献することを任務とする職群をいうとされる。そして、地域職の勤務地は、転居を伴わない範囲の事業場に限定される。本件では、Yが経営合理化の必要性から東北営業所を閉鎖して管理部門を移管することにより勤務地が転居を伴わない範囲の事業場に限定されているXらについて雇用の方が失われる結果になるところ、Xらが「総合職」に転向すれば配置転換により他の地域において雇用の方が確保されるのであるから、YがXらに「地域職」から「総合職」への転向を打診したことは解雇という手段を回避するための一応の提案をしたといえるのに対し、前記認定のとおり、Xらが平成13年9月19日に東北での継続勤務、職場確保を要求して「地域職」から「総合職」への転向を拒否したことで、「地域職」から「総合職」への転向という雇用維持の方法が採用できなくなったものである。しかしながら、そもそも家族を抱えていて勤務のために転居まですることが考えにくいXらが上記提案に応じる可能性が乏しいことは明白であったというべきであるから、関連会社等への転籍出向等というXらにとって受け入れ可能な現実的方策を真摯に模索したとは認めがたいYが上記提案をしたからといって、それをもって解雇回避努力を行ったことを基礎づける重要な事情と考えることはできない。…以上によれば、Yは、Xらの関連会社各社、カネカ東北建材及びY住宅資材部営業グループ販売チーム（東北）への出向ないし配置転換による雇用場所の確保につき、真摯にして十分な努力ないし検討をしないまま本件解雇をなしたと認めざるをえず、解雇回避努力義務を尽くしたとは評価できないというべきである。

## ブルームバーグ LP 事件（東京高判平成 25 年 4 月 24 日労判 1074 号 75 頁）

### （事案概要）

日本の通信社で約 13 年間記者として勤務した後に、同社を退職し、米国の金融情報通信社に入社した記者が、約 4 年 8 か月経過後に、勤務能力ないし適格性の低下を理由として解雇され、労働契約上の地位にあることの確認請求を提起した訴訟において、勤務能力ないし適格性の低下を理由として解雇については、まず、当該労働契約上、当該労働者に求められている職務能力の内容を検討したうえで、当該職務能力の低下が、当該労働契約の継続を期待することができないほどに重大なものであるか否か、使用者側が当該労働者に改善矯正を促し、努力反省の機会を与えたのに改善がされなかったか否か、今後の指導による改善可能性の見込みの有無等の事情を総合考慮して決すべき等として、X の当該請求が認容された事例。

### （判決要旨）

Y においては、労働者の採用選考上かかる Y の特色あるビジネスモデル等に応じた格別の基準を設定したり、試用期間中…においても格別の審査・指導等の対応を行う等の措置は講じていないと認められること [等] …からすれば、社会通念上一般的に中途採用の記者職種限定の従業員に求められていると想定される職務能力との対比において、X と Y との間の労働契約上、これを量的に超え又はこれと質的に異なる職務能力が求められているとまでは認められないというべきである。」「職務能力の低下を理由とする解雇に「客観的に合理的な理由」（労働契約法 16 条）があるか否かについては、まず、当該労働契約上、当該労働者に求められている職務能力の内容を検討した上で、当該職務能力の低下が、当該労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるか否か、使用者側が当該労働者に改善矯正を促し、努力反省の機会を与えたのに改善がされなかったか否か、今後の指導による改善可能性の見込みの有無等の事情を総合考慮して決すべきである。

[事務局注：なお、同事件は、就業規則において、能力不足解雇の解雇事由として、「社員の自己の職責を果たす能力もしくは能率が著しく低下しており改善の見込みがないと判断される場合」という旨の規定があった事案である。]

**（事案概要）**

Y との間で職種限定の労働契約を締結し、上級の専門職として特定の職種・部門のために即戦力として高待遇で中途採用された X が、Y からの解雇の意思表示を受けたものの、同解雇は無効であるとして、Y に対し、解雇通告月の翌月から判決確定まで月額給与の支払等を求めた事案において、裁判所は、本件労働契約において職種制限の合意が成立していると認められることから、X を他職種に配転する等の解雇回避措置を検討しないことが解雇無効になるものではないとし、Y 主張の解雇事由が存在することから、本件解雇には客観的合理性及び社会通念上の相当性があると認められるとし、Y の解雇の意思表示により X は Y 社員の身分を喪失したとして、X の請求をいずれも棄却した事例。

**（判決要旨）**

○解雇の相当性について

X は、解雇より打撃的でない他の方法（配置転換、手当の引き下げ）が試みられなかったこと、業績に問題がある場合に Y で実施された実績もある業績改善プラン（PIP）が実施されていないことを挙げ、本件解雇の相当性を欠くと主張する。

しかしながら、本件労働契約は、職種限定契約であり…、X は、上級の専門職として特定の職種・部門のために即戦力として高待遇で中途採用されたものであり、長期雇用システムを前提とした従業員とは根本的に異なるところ、期待される能力を有していなかった場合には、X が主張するような解雇回避措置（配置転換率手当の引き下げ）を取らなかったとしても、それをもって直ちに解雇の相当性を欠くことにはならないというべきである。そして、平成 20（2008）年及び平成 21（2009）年度の PMO で繰り返し指摘された具体的な課題について、改善する機会が約 2 年間あったことに加え、Y において業務改善プラン制度が就業規則等によって整えられているものではなく、個別の事情に応じて様々であること…を踏まえれば、X が指摘する業務改善プランが実施されなかったことをもって、解雇の相当性を欠くということとはできない。

## 大阪労働衛生センター第一病院事件（大阪地判平成10年8月31日労判751号38頁）

### （事案概要）

ドイツ法と異なって明文のない我が国においては、労働条件の変更ないし解雇に変更解約告知という独立の類型を設けることは相当でなく、解雇の意思表示が使用者の経済的必要性を主とするものである以上、その実質は整理解雇にほかならないのであるから、整理解雇と同様の厳格な要件が必要であるとされた事例。

### （判決要旨）

講学上いわゆる変更解約告知といわれるものは、その実質は、新たな労働条件による再雇用の申出を伴った雇用契約解約の意思表示であり、労働条件変更のために行われる解雇であるが、労働条件変更については、就業規則の変更によってされるべきものであり、そのような方式が定着しているといつてよい。これとは別に、変更解約告知なるものを認めるとすれば、使用者は新たな労働条件変更の手段を得ることになるが、一方、労働者は、新しい労働条件に応じない限り、解雇を余儀なくされ、厳しい選択を迫られることになるのであって、しかも、再雇用の申出が伴うということで解雇の要件が緩やかに判断されることになれば、解雇という手段に相当性を必要とするとしても、労働者は非常に不利な立場に置かれることになる。してみれば、ドイツ法と異なって明文のない我国においては、労働条件の変更ないし解雇に変更解約告知という独立の類型を設けることは相当でないといふべきである。そして、本件解雇の意思表示が使用者の経済的必要性を主とするものである以上、その実質は整理解雇にほかならないのであるから、整理解雇と同様の厳格な要件が必要であると解される。

## スカンジナビア航空事件（東京地決平成7年4月13日労判675号13頁）

### （事案概要）

外資系の航空会社であるYの従業員らが、その日本支社の事業再編・縮小等の合理化により解雇されたことから、その解雇が無効であるとして、地位保全及び賃金の仮払いを求めた事例。雇用契約において特定された労働条件を変更するために行う、新契約締結の申込みを伴った従来の雇用契約の解約（いわゆる変更解約告知）が問題となった。

### （決定要旨）

会社とXら従業員との間の雇用契約においては、職務及び勤務場所が特定されており、また、賃金及び労働時間等が重要な雇用条件となっていたのであるから、本件合理化案の実施により各人の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の変更を行うためには、これらの点についてXらの同意を得ることが必要であり、これが得られない以上、一方的にこれらを不利益に変更することはできない事情にあったというべきである。しかしながら、労働者の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の労働条件の変更が会社業務の運営にとって必要不可欠であり、その必要性が労働条件の変更によって労働者が受ける不利益を上回っていて、労働条件の変更をともなう新契約締結の申込みがそれに応じない場合の解雇を正当化するに足りるやむを得ないものと認められ、かつ、解雇を回避するための努力が十分に尽くされているときは、会社は新契約締結の申込みに応じない労働者を解雇することができるものと解するのが相当である。

## (5) その他関連する裁判例

友定事件（大阪地判平成9年9月10日労判725号32頁）

### (事案概要)

繊維製品製造販売業の生産管理業務に従事していた労働者が、業務繁忙期である年末に破裂脳動脈瘤による急性くも膜下出血及び脳室内出血を発症し、後遺症が残りながら職場復帰したが、会社により一方的減給がなされたことに抗議して退職届を提出し、会社の安全配慮義務違反を理由として損害賠償請求をしたが、業務それ自体が過重でないなどとして請求が棄却された事例。

### (判決要旨)

○Xの請求原因のうち退職金に関する部分

- (一) Yは、Xに対し、平成六年一〇月三十一日、…解雇をする旨の黙示の意思表示をした。
- (二) 仮に、前項記載の黙示の解雇の意思表示が認められないとしても、平成六年一〇月二十七日、Yが同日行った本件減給に対し、これがXとYとの労働契約の際に提示されていた労働条件と相違することから、労働基準法一五条二項の適用ないし準用により、Xは、Yに対し、労働契約の即時解除をなしたものである。
- (三) したがって、(一)、(二)のいずれの場合であっても、Xは、あらかじめYの承認を得ずに一方的に退職したのではなく、会社都合で退職したものである。
- (四) Yの退職金規程二条(1)(ロ)は、従業員を会社の都合により解雇する場合の退職金の計算式を定めているが、それによると、Xの退職金は、次のとおり、五七七万五〇〇〇円である。(略)
- (五) しかるに、Yは、Xに対し、平成七年三月一〇日、「予め会社の承認を得ずに一方的に退職したる者」として、Y退職金規程四条(3)に基づき、次のとおり、退職金として二九七万円を支払ったのみである。(略)
- (六) したがって、Yは、Xに対し、未払退職金二八〇万五〇〇〇円を支払う義務がある。

○裁判所の判断

労働基準法一五条は、労働契約の締結に際して、使用者が労働者に対して労働条件を明示すべきことを使用者に義務づける(同条一項)とともに、明示された労働条件と現実の労働条件とが相違した場合に、労働者に即時に労働契約を解除することを認めて労働者の救済措置を定めた(同条二項)ものであって、雇入後に労働契約又は就業規則が変更された場合を律するものではないので、この場合に、労働者に同条二項所定の即時解除権が発生する余地はない。

本件において、YによるXの本件減給は、Xの雇入後になされたものであるから、即時解除ができない場合に該当し、よってXの即時解除の主張は失当である。

## ワークフロンティア事件（東京地判平成 24 年 9 月 4 日労判 1063 号 65 頁）

### （事案概要）

産業廃棄物の収集運搬等を業とする会社に雇用され、トラック運転や収集運搬等の業務に従事していた複数の労働者らによりなされた時間外割増賃金及び付加金請求につき、個々の労働者との間で、基本給に割増賃金を固定額で含めることが有効に合意されている等とされた事例。

### （判決要旨）

まず、XC、XD 及び XE を除く X らについては、前記前提事実のとおり、Y から、それぞれの基本給額とその中に含まれる固定割増賃金の額とが明記された労働条件通知書が示され、各 X らが署名した上でこれを Y に提出することによって、当該労働条件に同意した事実を認めることができる…。他方、XC、XD 及び XE（以下、この項において「XC ら」という。）については、XC らが労働条件通知書に署名した上で Y に提出したとの事実は存在しない。しかしながら、Y における割増賃金に関する定め及び取扱いの改定の経緯…が示すとおり、平成 20 年 6 月に労働基準監督署の是正勧告を受けて以降、Y においては、基本給の他には割増賃金を支払わないという従前の取扱いを改めることとし、従前の取扱いの実質をできる限り維持しつつ、労基法上も適法として是認される形での固定割増賃金制度を導入すべく、そのための手段として、平成 20 年 8 月 1 日以降は従業員との個別合意により、基本給額とその中に含まれる固定割増賃金の額とが明示された固定割増賃金の定めを設けようとしていたものと認められ…。そうであるとすれば、XC らに対しても、その採用時に基本給額とその中に含まれる固定割増賃金の額とが明記された労働条件通知書が交付された…と認めるのが自然であり、上記経緯ともよく符合するものというべきである。そして、XC らは、他の X らのように当該労働条件通知書に署名して Y に提出することまではしていないものの、当該労働条件通知書に記載された労働条件に異議を述べることなく Y に入社して就労し、記載されたとおりの賃金を受領していたものであるから、Y と XC らとの間においても、当該労働条件通知書に記載された内容での合意が黙示的に成立したものと解するのが相当である。

## 中部カラー事件（東京高判平成 19 年 10 月 30 日労判 964 号 72 頁）

### （事案概要）

就業規則の変更について、労働基準監督署への届出がなかった場合であっても、従業員に対し実質的に周知されていれば、変更は有効と解される余地があるとしつつ、就業規則の変更について、経営会議、全体朝礼などにおける従業員への説明は不十分であること、休憩室の壁に掛けられた就業規則には前記変更の一部しか記載されていないことなどから、実質的に周知されたとはいえないとして無効であるとされ、旧規定に基づく退職金の請求が認められた事例。

### （判決要旨）

〔変更後の〕就業規則が労働基準監督署への届出が行われなかったことは、前記のとおりである。しかし、就業規則の変更について、労働基準監督署への届出がなかった場合であっても、従業員に対し実質的に周知されていれば、変更は有効と解する余地があるので、以下、…〔変更後の〕就業規則への変更が従業員に対し、実質的に周知されたかについて判断する。…以上から、〔変更後の〕就業規則への変更が従業員に対し実質的に周知されたとは認められない。…そして、〔変更後の〕就業規則への変更が従業員に対し実質的に周知されたとは認められないことなどから、同変更は無効であり、〔変更前の〕就業規則が効力を有するものと認める。



## 医療法人清恵会事件（大阪高判平成 25 年 6 月 21 日労判 1089 号 56 頁）

### （事案概要）

被用者が雇用者のもとで期間の定めのない雇用契約に基づいて 30 年以上にわたり勤務していたところ、双方の事情から従来の雇用契約を終了させ、引き続き 1 年ごとの有期雇用契約として再度雇用契約を締結した場合において、わずか 1 年前に合意した賃金額が高すぎるとして、1 年目の終了時に雇止めがなされたときは、この雇止めは社会通念上相当とはいえず、無効であるとされた事例。

### （判決要旨）

X のパートタイマー化の理由は、電算室の人員構成の改善に伴う人件費の増加を抑えることと X の母親の介護の 2 点にあったことが認められる。…本件再雇用契約は、単に、簡易な採用手続により、1 年間の有期雇用契約に基づいて補助的業務を行う従業員を新規に採用するような場合とは全く異なり、30 年以上にわたって従来雇用契約に基づいて基幹業務を担当していた X と使用者たる Y との間で、双方の事情から、従来雇用契約を一旦終了させ、引き続き 1 年毎の有期雇用契約である本件再雇用契約を締結したものであり、加えて、…契約更新が行われることを前提とする文言が入った本件再雇用契約書を取り交わしていることからすれば、X の契約更新への期待は、客観的にみて合理的なものであるといえるから、本件再雇用契約を雇止めにより終了させることは、実質的に解雇と異ならないものと認めるのが相当であり、解雇権濫用法理が類推適用されるというべきである。…Y の主張する本件雇止めの理由は、いずれも雇止めの理由として客観的に合理的とはいえないものであって、本件雇止めは、社会通念上相当とはいえないから解雇権濫用法理の類推適用により無効というべきである。

## 情報技術開発（保全異議）事件（大阪地決平成8年1月29日労判689号21頁）

### （事案概要）

元々正社員であり、育児休暇後パートタイム契約を結んで復職したコンピュータープログラマーに対する、当該復職から約1年10か月後の雇止めが、本件パート契約が育児と仕事を両立させるために締結されたものであることから、無効とされた事例。

### （判決要旨）

本件パート契約は期間が明示されているものの、Xが職務について継続かつ専門性を有することを前提に契約し、更新を重ねてきたものである。したがって、Xにおいて雇用継続について高度の期待を抱いていたものであると認められ、Yもこれを十分認識していたのであるから、実質的には期間の定めのない契約と異ならない状態で存在していたものであると認定できるから期間の経過のみでは当然に雇用契約が終了するものではなく、本件パート契約については、解雇に関する法理が類推され、解雇してもやむをえない特段の事情がなければ許されない。…Yが本件パート契約の雇い止めの意思表示をした当時、人員削減を含め相当な経営努力を要する状態にあり、合理化に取り組んでいたことは認められるが、Yは、正社員であったXがパート社員となった経緯及びその後において正社員に復帰する希望を強く有することを十分認識しながら、パート契約は期間満了により当然終了するとの前提でこれを回避するための真摯な努力をすることなく、本件パート契約の雇い止めを決定したものと思量され、その後の本件予備的解雇も特段の事情が存在していたとはいえないから、その効力は生じないというべきである。