

無期転換ルールに関する主な裁判例（本日の論点関連）

○各裁判例の要旨	1
1. 無期転換前の雇止め等に関する裁判例	5
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）	5
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）	8
博報堂事件（福岡地判令和2年3月17日労判1226号23頁）	11
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） ...	13
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)	19
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日労判1255号76頁）	21
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）	25
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） ..	27
2. その他雇止めに関する裁判例	29
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）	29
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）	31
3. 無期転換後の労働条件等に関する裁判例	32
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）	32
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）	33
丸子警報器事件（長野地上田支判平成8年3月15日労判690号32頁）	35
4. その他関連する裁判例	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

○各裁判例の要旨

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 of 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。一方、従前の労働契約は特定の業務を使用者が受注する限りにおいて継続する性質の雇用であった点、使用者が同業務の失注によって事業所を閉鎖して撤退するに至り、労働者が次期契約期間満了後の雇用継続がないことについて複数回の説明を受けたこと等により、従前の契約更新によって生じた更新の合理的期待は打ち消された点、最後の有期労働契約締結時も契約書に不更新条項が設けられ、使用者は労働者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点等から、最後の有期労働契約の期間満了後の契約更新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日労判1255号76頁)**

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. その他雇止めに関する裁判例

- ・ **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 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。

- ・ **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。

3. 無期転換後の労働条件等に関する裁判例

- ・ **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。

- ・ **丸子警報器事件（長野地上田支判平成 8 年 3 月 15 日労判 690 号 32 頁）**

同一（価値）労働同一賃金原則について、労働関係を一般的に規律する法規範として存在すると考えることはできないが、賃金格差が存在しその違法性が争われている場合、違法性の判断に当たり、この原則の理念が考慮されないで良いというわけではないと述べ、本件において、X らの賃金が同じ勤続年数の女性正社員の八割以下となるときは、Y の裁量が公序良俗違反として違法になると判断し、X ら（二名を除く）の賃金格差による損害として正社員の八割を下回った分を認めた。

4. その他関連する裁判例

- ・ 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。

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引き（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えることができる。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〕ものといえるべきであるから、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えるべきである。

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を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っ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ず、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）前提事実

ア Xは、平成22年12月から、派遣社員としてYのQ1支店Q2事業所において倉庫事務に従事していたところ、平成24年6月1日、Yを使用者、Xを労働者として、直接、後記イの有期労働契約を締結することになった。

イ 平成24年6月1日、XとYQ1支店支店長は、Yを使用者、Xを労働者として、以下の内容の労働契約を締結した（以下「労働契約1」という。）。

（ア）期間 平成24年6月1日から同年8月31日まで

（イ）就業場所 Q1支店Q2事業所。ただし、業務の都合により変更する場合がある。

（ウ）勤務内容 Q3業務（在庫管理、更新、登録・各種伝票発行他）。ただし、業務の都合により変更する場合がある。

（エ）勤務時間 始業時刻9時 終業時刻18時（休憩1時間）

（オ）賃金 時給1200円、月末締め翌25日払

（カ）契約書には、契約更新について「契約更新有無 なし。ただし、更新する場合には労働条件の内容を変更することがある。」「契約更新の判断基準 1契約満了時の業務量により判断する。2労働者の能力、勤務成績、態度等により判断する。3会社の経営状況、従事している業務の進捗状況により判断する。」旨記載されていた。

ウ 平成24年9月1日、XとYQ1支店支店長は、Yを使用者、Xを労働者として、以下の期間の労働契約を締結した（以下「労働契約2」という。）。なお、就業場所、勤務内容、勤務時間、賃金及び契約書の契約更新についての記載は、労働契約1と同趣旨であった。

期間 平成24年9月1日から平成25年6月30日まで

エ 平成25年7月1日、XとYQ1支店支店長は、Yを使用者、Xを労働者として、以下の期間の労働契約を締結した（以下「労働契約3」という。）。就業場所、勤務内容、勤務時間、賃金及び契約書の契約更新についての記載は、労働契約1と同じであった。

期間 平成25年7月1日から平成26年6月30日まで

オ 平成26年7月1日、XとYQ1支店支店長は、Yを使用者、Xを労働者として、以下

の期間の労働契約を締結した（以下「労働契約4」という。）。なお、就業場所、勤務内容、勤務時間及び契約書の契約更新についての記載は、労働契約1と同じであった。

(ア) 期間 平成26年7月1日から平成27年6月30日まで

(イ) 賃金 時給1210円、月末締め翌25日払

カ 平成27年6月30日、XとYQ1支店支店長は、Yを使用者、Xを労働者として、以下の内容の労働契約を締結した（以下「労働契約5」という。）。なお、就業場所、勤務時間は、労働契約1と同じであった。

(ア) 期間 平成27年7月1日から平成28年6月30日まで

(イ) 勤務内容 Q3（Q4）業務（協会会社作業実績表作成、出荷作業実績表作成、運転手窓口対応他）。ただし、業務の都合により変更する場合がある。

(ウ) 賃金 時給1220円、月末締め翌25日払

(エ) 契約書には、契約更新について、「本契約は、前記の勤務地、勤務課所で、前記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。」
「更新の可能性 無。ただし、更新する場合には労働条件の内容を変更することがある。」
「契約更新の判断基準 1 契約満了時の業務量により判断する。2 労働者の能力、勤務成績、態度等により判断する。3 会社の経営状況、従事している業務の進捗状況により判断する。2013年4月1日以後、最初に更新した雇用契約の始期から通算して5年を超えて更新することはない。」旨記載されていた。

キ 平成28年6月30日、XとYQ1支店支店長は、Yを使用者、Xを労働者として、以下の期間の労働契約を締結した（以下「労働契約6」という。）。就業場所、勤務内容、勤務時間、賃金及び契約書の契約更新についての記載は、労働契約5と同じであった。

期間 平成28年7月1日から平成29年6月30日まで

ク 平成29年6月30日、XとYQ1支店支店長は、Yを使用者、Xを労働者として、以下の内容の労働契約を締結した（以下「労働契約7」という。）。就業場所、勤務内容及び勤務時間は、労働契約5と同じであった。

(ア) 期間 平成29年7月1日から同年8月31日まで

(イ) 賃金 時給1250円、月末締め翌25日払

(ウ) 契約書には、契約更新について「本契約は、前記の勤務地、勤務課所で、前記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。ただし、他の勤務地・勤務課所が確保できた場合は新たに契約を締結する。」
「更新の可能性 無」
「契約更新の判断基準 1 契約満了時の業務量により判断する。2 労働者の能力、勤務成績、態度等により判断する。3 会社の経営状況、従事している業務の進捗状況により判断する。2017年8月31日を超えて契約を更新することはない。」旨記載されていた。

ケ 平成29年8月31日、XとYQ5支店支店長は、Yを使用者、Xを労働者として、以下の内容の労働契約を締結した（書証略。以下「労働契約8」という。）。勤務時間及び賃金は、労働契約7と同じであった。

(ア) 期間 平成29年9月1日から平成30年3月31日まで

(イ) 就業場所 Q6事業所Q7課。ただし、例外的に業務の都合により変更する場合がある。

(ウ) 勤務内容 倉庫事務全般 (AS業務他)。ただし、例外的に業務の都合により変更する場合がある。

(エ) 契約書には、契約更新について、「本契約は、前記の勤務地、勤務課所で、前記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。ただし、他の勤務地・勤務課所が確保できた場合は新たに契約を締結する。」「更新の可能性無(今回の契約をもって終了)」「契約更新の判断基準 1 契約満了時の業務量により判断する。2 労働者の能力、勤務成績、態度等により判断する。3 会社の経営状況、従事している業務の進捗状況により判断する。2018年3月末日を超えて契約を更新することはない。」旨記載されていた。

(2) 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。

(3) 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ため、直近 4 年間の労働契約 3 から 6 までは、7 月 1 日開始の期間 1 年の契約であったのに、次期の労働契約 7 は、Q 3 の受注の終期と同じく、同年 7 月 1 日から同年 8 月 31 日までの期間 2 箇月の契約となった（第 2 の 1 (2)、第 3 の 1 (4) イ）。そして、期間 2 箇月の労働契約 7 を締結する前に、X は、Y の管理職から、Y が Q 3 の業務を受注できなかったこと、そのため Q 2 事業所の業務が同年 8 月末日までで終わり、次期契約は同業務が終了するまでの期間 2 箇月の契約となること、その後の更新はされないことの説明を、個人面談も含めて 2 回以上受け、雇止めの際は失業保険給付までの期間を最短とするため会社都合とすることや、Y に代わって Q 3 の業務を受注した後継業者（Q 1 1）への移籍もできることが説明され、後継業者との面接を希望するか否か意思を確認さ

れ、後継業者との面接を行った（1（5））。労働契約7の締結時には、管理職が、Xに対し、不更新条項を設けた契約書の読み上げを行い、Xは、Yの管理職から、契約書とは別に説明書面を交付され、同書面に基づいて、次回の更新はしないこと、明示された勤務地、勤務場所及び従事業務に限定された雇用であること、これがなくなったり、縮小した場合には、契約を終了する可能性があることの説明を受けたほか、更新はないのかとのXの質問に対し、管理職から、「有期雇用契約社員には雇用上限が設けられているため、仮に、平成29年9月以降に別の事業所で働くとしても、ずっとYで働くことはできない。」旨の説明を受けた（1（6）ア）。また、Xが後継業者への移籍を希望せず、Yの別の事業所での労働契約を希望したことを受けて、Yから、Xに対し、別の支店の事業所を就業場所とする労働契約8が提案され、期間7箇月の労働契約8が締結されることになったが、労働契約8の締結前には、Yの管理職が、Xと面談し、不更新条項が設けられた契約書を読み上げたほか、次回以降の雇用契約は締結しないこと、更新年数の上限は期間満了日であり、今回の契約で雇用契約は終了すること、雇用契約は、明示された勤務地、勤務場所及び業務に限定された雇用であること、これがなくなったり、縮小した場合には、契約を終了する可能性があることなどが記載された説明書面を交付して、同書面に基づき説明を行った（1（8）ア）。

以上の各事実からすれば、労働契約1から7までは、Q2事業所におけるQ3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Q3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Q3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ものであるから、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。

（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、契約を終了する場合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は独自の見解であって、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「同一の利用者」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「同一の利用者」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。

（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できる。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、有期労働契約者の増加、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と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を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. その他雇止めに関する裁判例

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。

3. 無期転換後の労働条件等に関する裁判例

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。]

丸子警報器事件（長野地上田支判平成 8 年 3 月 15 日労判 690 号 32 頁）

（事案概要）

Xら 28 名は自動車部品製造会社 Y に二か月の雇用契約により採用され、更新を続けた女子臨時社員であるが（最古参者は昭和 43 年 1 月採用）、労働内容が正社員と同様であるのに、賃金の額において違法に差別を受けたと主張し、不法行為に基づき、平成 2 年 10 月以降の差額賃金相当の損害金等の賠償を求めて出訴した事案である。

同一（価値）労働同一賃金原則について、労働関係を一般的に規律する法規範として存在すると考えることはできないが、賃金格差が存在しその違法性が争われている場合、違法性の判断に当たり、この原則の理念が考慮されないで良いというわけではないと述べ、本件において、Xらの賃金と同じ勤続年数の女性正社員の八割以下となるときは、Yの裁量が公序良俗違反として違法になると判断し、Xら（二名を除く）の賃金格差による損害として正社員の八割を下回った分を認めた。

（判決要旨）

このように、同一（価値）労働同一賃金の原則は、労働関係を一般的に規律する法規範として存在すると考えることはできないけれども、賃金格差が現に存在しその違法性が争われているときは、その違法性の判断に当たり、この原則の理念が考慮されないで良いというわけではない。

けだし、労働基準法三条、四条のような差別禁止規定は、直接的には社会的身分や性による差別を禁止しているものではあるが、その根底には、およそ人はその労働に対し等しく報われなければならないという均等待遇の理念が存在していると解される。それは言わば、人格の価値を平等と見る市民法の不偏的な原則と考えるべきものである。前記のような年齢給、生活給制度との整合性や労働の価値の判断の困難性から、労働基準法における明文の規定こそ見送られたものの、その草案の段階では、右の如き理念に基づき同一（価値）労働同一賃金の原則が掲げられていたことも想起されなければならない。

したがって、同一（価値）労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、ひとつの重要な判断要素として考慮されるべきものであって、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したもとして、公序良俗違反の違法を招来する場合があると言うべきである。

…均等待遇の理念も抽象的なものであって、均等に扱うための前提となる諸要素の判断に幅がある以上は、その幅の範囲内における待遇の差に使用者側の裁量も認めざるを得ないところである。したがって、本件においても、Xら臨時社員と女性正社員の賃金格差がすべて違法となるというものではない。前提要素として最も重要な労働内容が同一であること、一定期間以上勤務した臨時社員については年功という要素も正社員と同様に考慮すべきであること、その他本件に現れた一切の事情に加え、Yにおいて同一（価値）労働同一賃金の原則が公序ではないということのほか賃金格差を正当化する事情を何ら主張立証していないことも考慮すれば、Xらの賃金が、同じ勤続年数の女性正社員の八割以下となるときは、

許容される賃金格差の範囲を明らかに越え、その限度において Y の裁量が公序良俗違反として違法となると判断すべきである。

4. その他関連する裁判例

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る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…。