

判例

日欧産業協力センター事件

東京高裁 平17.1.26判決

平15(ホ)5943号、平16(ホ)597号 地位確認等請求控訴、同附帯控訴
各棄却(確定)
一審=東京地裁 平15.10.31判決 労判862号24頁

- ① 契約当事者間において、初期契約の手続きに当たり、初期契約更新後の契約についても1年の期間の定めがあるものと了解されていたものと考えるのが最も自然であり合理的であるとして、初期契約の更新後は期間の定めのない労働契約として存続することとしたものと認定判断した一審判決が退けられた例
- ② 財政危機を理由とする雇止めが、人員削減の必要性が低く、雇止めを是認するだけの雇止め回避の努力もなされず、客観的に合理性を欠き社会通念上も相当とは是認できないと

- して無効と判断した一審判決が維持された例
- ③ 期間を定めた労働契約が、期間の定めのない労働契約と実質的に異なる状態になっていたとして、育児介護休業法に基づき育児休業を請求しうる立場にあったとされた例
- ④ 被控訴人の育児休業の取得申出に対する控訴人の拒否には、故意または過失があると判断した一審判決が維持され、不法行為に基づく損害賠償請求、および労働契約に基づく毎月の賃金および春期、夏期、冬期の賞与請求が、一審の認容限度額で認められた例

コメント

(1) 事件の概要 被控訴人X(付帯控訴人、一審原告)は英国国籍を持つ女性で、平成6年に夫とともに来日し、8年7月1日より、財団法人貿易研修センターの付属機関である控訴人Y(付帯被控訴人、一審被告)の、情報セクションのアシスタント、および事務局長Eの個人アシスタントとしてYに勤務していた。

XとYの本件勤務に関する初期契約(1回目の労働契約)の期間は、平成8年7月1日から9年6月30日まで、ただし、9年6月1日までに、X、Yのいずれからも異議がない限り同契約は自動的に更新されるといものであり、本件初期契約は、その後自動的に更新されたが、14年5月29日付の、14年6月末日をもって雇用契約を終了する旨の本件通知までは、X、Y間において契約書は一度も作成されず、契約更新の手続きは文書および口頭においても一切行われなかった。またX、Y間において、X、Y間の雇用契約に期間の定めのあることを確認する手続きもなかった(ただし、Yにおいて

「正規職員」と呼称されている職員のうち、Xを除く9名の正規職員については、年度末に契約条件を見直して、4月1日を開始日とする1年間の有期雇用契約が新たに締結されている。

Xは、平成14年2月15日に第3子(次女)を出産し、13年12月14日から14年4月14日まで産前・産後休業を取得したが、14年3月10日付の書面で、出産した第3子の育児のために、同年4月12日から翌15年2月14日までの間、育児休業を取得する旨をYの事務局長B(上記Eの後任事務局長)に申し出た。

しかしBから、同年3月14日付書面で、「X、Y間の雇用契約は、期間1年の有期雇用なので育児介護休業法の適用はない。Xとの雇用契約は同年6月末日で更新しない。特例として、同月末日まで出社は求めないが、給料を引き続き支払うことを提案する」旨の回答がなされたため、育児休業の取得を断念して産休明けの4月15日に出勤したが、出勤しても仕事は与えられず、机やパソコンもない

状態であった。またその後、Xの雇用関係につき、X、Y双方の代理人弁護士を通じて話し合いが持たれたが合意に至らず、5月29日付の書面で、6月末日をもってX、Y間の雇用契約を終了する旨の通知がなされ、7月2日付の書面において雇止め(予備的に解雇)を通知された。

そこでXは、X、Y間の雇用契約は期間の定めのない雇用契約であるから、解雇権濫用法理の適用があり、仮に期間の定めがあるとしても、実質的に期間の定めのない契約と異なる状態になっているから、本件の解雇ないし雇止めは解雇権の濫用に該当し無効であること、およびXの育児休業の申出をYが拒否したことは不法行為に該当すると主張して、労働契約上の権利の確認、解雇後の賃金・賞与および遅延損害金の支払い、ならびに不法行為に基づく損害賠償を請求した。

一審における本件の中心争点は、(i)X、Y間の初期契約更新後の本件労働契約は、期間の定めのない労働契約として存続することになったか、もしくは実質的に期間の定めのない労働契約と異なる状態であったか、(ii)本件の解雇ないし雇止めの有効性、(iii)Xの育児休業の取得申請に対するYの拒否が不法行為を構成するかである。

(2) 一審判決 争点(i)について一審判決は、本件の「初期契約は期間の定めのある労働契約であった」が、初期契約の締結後、約6年間、書面でもまた口頭でも更新手続が一切なかったことや、X以外の有期雇用による従業員は毎年度契約書を作成して更新手続をしていたが、Xには契約書作成はおろか口頭での更新意思の確認すらなかったことなどを理由に、「初期契約における当事者の意思は、初期契約の更新後は期間の定めのない労働契約として存続することとしたものと認めるのが相当」であるとして、平成9年7月1日以降は「期間の定めのない労働契約として存続していた」とし、本件の解雇には解雇権濫用の法理の適用があり、Xは「育児介護休業法2条1項にいう「労働者」に該当する」と判断した。

争点(ii)については、Yが、本件の契約終了の通知は、Yの財政上の危機による人員削減としてなされたものであると主張していることから、本件の通知による解雇は整理解雇に当たると認定し、Xの賃金はE、U側が全額負担し、人事管理もE、U側が行っていること、Xの職務などにつき解雇回避努力がなされていないなどを理由に、本件解雇

は「人員削減の必要性が高くなく、人員削減の必要性の程度に応じて当該解雇を是認できるだけの解雇回避努力がなされたとはいえず、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当とは是認できず、権利の濫用として無効」と判断した。

また争点(iii)については、X、Y間の労働契約が6年間継続し、その間更新の手続きがなかったことは、事務局長Bにおいてもこの事実を知っていたか知り得たと推認でき、XとYとの労働契約が、期間の定めのない労働契約と実質的に異なる状態となっていることは容易に判断できることであるとして、「このような事実を認識しつつ、Xに対する育児休業の付与を拒否したB事務局長には、故意又は過失がある」とし、結論としてYに対し、毎月16日に賃金=42万1500円を、また毎年3月16日に春期賞与=21万7500円、毎年6月16日に夏期賞与=92万7300円、毎年12月16日に冬期賞与=105万3750円をXに支払うよう命じ、同時に損害賠償として50万円の支払いを命じた。

そこで、この判断を不服としたYが、本件の労働契約は1年の期間の定めのあるものであり、雇止めの意思表示により終了しているし、仮にそうではないとしても、整理解雇の要件を満たしている、として一審判決の取消しを求めて本件控訴に及び、一方Xは、不法行為に基づくYの損害賠償責任が50万円と認定されたことを不服として、付帯控訴により600万円の損害賠償を請求した。

(3) 二審判決のポイント 争点(i)について、契約更新後の本件契約の内容は、「初期契約締結前にYがXに説明した同契約の内容、初期契約の契約書案における期間の定めに関する記載内容、Xの勤務内容及びYの他の正規職員の契約形態」などから判断すると、「X、Y双方は、初期契約の手続きに当たり、本件契約更新条項により更新される更新後の契約についても1年の期間の定めがあるものと了解していたものと解するのが最も自然であり合理的」であるから、本件の労働契約は1年の期間の定めのある契約であり、本件の契約終了の通知がなされた平成14年3月当時は、「平成13年7月1日から平成14年6月30日までの期間の定めのあるものとしてその効力を有していたものと解するのが相当である」として、一審の「初期契約の更新後は期間の定めのない労働契約として存続することとしたもの」との認定判断を退けた。

争点(ii)については、本件の契約終了の通知を、

解雇ではなく雇止め意思表示であるとしたうえで、雇止めについては解雇の法理が類推適用されるとして(東芝柳町工場事件・最一小判昭49.7.22民集28巻5号927頁、労判206号27頁)、(ア)YはX以外の正規職員との間では、毎年、契約更新について契約書作成の手続きを行っているのに、Xとの5回の契約更新についてはいずれも契約更新の手続きを行ってはおらず、初期契約の更新時から本件通知までの間、本件の労働契約に期間の定めがあることを認識させる措置を講じたことが一切ないこと、(イ)Xは、本件通知の前年および前々年の各4月に2年連続して昇給し、平成13年7～8月には仕事の能力を高める意欲をもって自ら米国で研修を受けていること、(ウ)本件の解雇ないし雇止めの通知は、Xの育児休業の請求に対して、Yがこれを拒否したことに端を発するものであることなどに照らせば、「本件通知の当時、Xが平成14年7月1日以降もYに雇用され続けるものと期待したことに合理性があるものと認めるのが相当」であり、平成14年6月30日の経過をもって当然に終了したものと認めることはできなかつた。そして、結論において、本件の契約終了の通知による雇止めは、「人員削減の必要性が高くなく、人員削減の必要性の程度に応じてその雇止めをやむを得ないものとして是認しうるだけの雇止め回避のための努力がされたとはいえない」として、一番の本件解雇は無効との判断を支持した。

また争点(四)については、X、Y間の本件労働契約は、「期間の定めのない契約と実質的に異なる状態になっていたものと解するのが相当である」から、「Xは、平成14年3月当時、Yに対し、育児介護休業法に基づく育児休業を請求しうる立場にあった」として、Xの育児休業の請求を拒否したYの不法行為責任を肯定したが、Xの本件における損害賠償請求については、一番が認容した限度額で認め、結論として、Yの控訴およびXの付帯控訴を棄却した。

なお、本件係争中にXが英國に転居していることから、二審において、「原告の就労の意思及び能力」が新たな争点として争われたが、東京入国管理局長によるXの「在留資格認定証明書」の不交付決定は、Yが入管局長に対して「Xを雇用していない」と回答していることを根拠としており、YがXの就労を認めれば「在留資格認定証明書の交付を受ける見込みが高く、Yにおいて就労が可

能となるというべき」と判断されている。

(4) 参考判例 本件は、①初期契約更新後の5回の契約更新において、更新手続がなされていないところから、初期契約更新後の本件契約は、期間の定めのない労働契約として存続することになってきたか、それとも、初期契約と同様の、期間の定めのある労働契約であったか、②本件の労働契約は、育児休業の取得が認められる、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態ではなかったか、がポイントであった。

①について本判決は、初期契約の締結前にYがXに説明した契約の内容、契約書案における期間の定めに関する記載内容、Xの勤務の内容およびYの他の職員の契約形態などによると、更新後の本件の雇用契約は、期間の定めのある労働契約とみるのが自然であり合理的であるとして、一番の期間の定めのない労働契約として存続しているとの判断を退け、Yの契約終了の通知を、解雇ではなく雇止めの意思表示であるとしたが、雇止めの効力については否定している。

雇止めに関する先例としては、前掲・東芝柳町工場事件や日立メディコ事件(最一小判昭61.12.4労判486号6頁)があるが、本件と同じく、実質的無期限・長期的な雇用継続への期待が保護された事実として、情報技術開発(保安異議)事件(大阪地決平8.1.29労判689号21頁)、東洋リース事件(東京地判平10.3.16労判736号73頁)がある。

②については、本件の契約実態に着目して、本件の労働契約は、育児休業の申出当時は、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態になっていたとして、Xは育児休業を請求しうる立場にあったと判断した。

なお、育児介護休業法の指針では、労働契約の形式上、期間を定めて雇用されている者でも、その契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態になっている場合には、育児休業の対象となるとされているが、平成16年12月の同法改正において、期間を定めて雇用される者も、同一事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であり、養育する子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(ただし、当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く)は、育児休業の対象となった。

判決	
控訴人・附帯控訴人	日欧産業協力センター (以下「被告」という。)
同代表者事務局長	(ジェネラル・マネジャー)
同	P
同訴訟代理人弁護士	C 松尾 翼
同	末 啓一郎
被控訴人・附帯控訴人	A (以下「原告」という。)
同訴訟代理人弁護士	林 陽子
同	大村 恵実
同	西岡 弘之

本文

本件控訴及び本件附帯控訴をいずれも棄却する。
控訴費用は被告の、附帯控訴費用は原告の各負担とする。

事実及び理由

第1 当事者の求める裁判

1 控訴の趣旨

- (1) 原判決中被告敗訴部分を取り消す。
- (2) 原告の請求をいずれも棄却する。

2 附帯控訴の趣旨

- (1) 原判決主文3項及び4項のうち不法行為に基づく損害賠償請求に関する部分を次のとおり変更する。
- (2) 被告は、原告に対し、600万円及びこれに対する平成14年7月1日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

本件事案の概要は、次のとおり補正するほかは、原判決の「事実及び理由」中「第2 事案の概要」に記載のとおりであるから、これを引用する。

1 原判決2頁16行目(労判862号(以下同じ)27頁左段2行目)冒頭から20行目(27頁左段9行目)末尾までを次のように改める。

「(1) 本件は、平成8年7月に被告に雇用され、平成14年6月末日をもって労働契約を終了する旨の通知(雇止め又は解雇の意思表示。以下、この両者を含めて「本件解雇」ということがある。)をされた原告が、被告との労働契約(以下「本件労働契約」ということがある。)は期間の定めのないものであり、仮に期間の定めがあるとしても、実質的に期間の定め

のない契約と異なる状態になっており、仮にそうでないとしても、原告には雇用継続につき合理的な期待があったから、本件解雇の意思表示は無効であると主張し、被告に対し、①労働契約上の権利を有する地位にあることの確認、②平成14年7月1日以降の賃金(賞与を含む。)及び遅延損害金の支払を求めるとともに、③原告の育児休業の申出を被告が拒んだこと及び違法な本件解雇の意思表示が不法行為に当たると主張して、慰謝料及び弁護士費用の支払を求めている事案である。

(2) 原判決は、本件労働契約は期間の定めのないものであるとした上、本件解雇は無効であるとし、上記①の請求を認容し、同②の請求のうち通勤手当ないし通勤手当に対応する部分を除く部分を認容し、同③の請求については、50万円とこれに対する遅延損害金の限度で請求を認容した。

(3) 被告は、本件労働契約は、1年の期間の定めのあるものであり、雇止めの意思表示により終了しているし、仮にそうでないとしても、整理解雇の要件を満たしているとして、控訴の趣旨記載のとおり裁判を求め、原告は、上記(2)③の認容額が低きにすぎるとして、附帯控訴の趣旨記載のとおり裁判を求めている。

(4) 当裁判所は、本件労働契約は、1年の期間の定めがある契約であるが、雇止めの意思表示がされた当時、期間の定めのない契約と実質において異なる状態になっていたと判断し、原告に対する雇止めにつき解雇の法理を類推適用し、解雇であれば解雇権の濫用に当たる事実関係の下に雇止めをしたものとして無効であり、被告の育児休業の請求を拒絶した被告の対応は不法行為に該当すると判断し、結論において、原判決の判断を相当とするものである。」

2 原判決3頁3行目(27頁左段21行目)の「財団法人貿易研修センター」を「貿易を主とする国際的経済活動の従事者等に対する研修の実施等により、日本と外国との経済交流の促進を図ることを目的として昭和42年に設立された財団法人貿易研修センター(証拠略)」を加え、12行目(27頁左段33行目)の「原告は」から13行目(27頁左段36行目)末尾までを削る。

3 原判決4頁3行目(27頁右段11行目)の次に行を改めて次のように加え、4行目(27頁右段12行目)の「休業」を「休業(以下「産前産後休暇」などという。)」に改める。

「なお、上記の通勤手当は、実際に通勤した者が支出した通勤のための費用に対する実費弁償の性質を有するものであり、上記の賞与の額の算定の基礎にも含まれていない(証拠略、弁論の全趣旨)。」

4 原判決5頁12行目(28頁左段7行目)の「厚生労働

省告示13号」の次に「(証拠略)」を加え、末行(28頁左段24～25行目)の「次の掲げる項目」を「次に掲げる項目」に改める。

5 原判決7頁3行目(28頁右段19行目)の次に行を改めて「(3) 原告の就労の意思及び能力」を加え、4行目(28頁右段20行目)の「(3)」を「(4)」に、14行目(28頁右段34行目)の「有期雇用」を「有期雇用契約」に、15行目(28頁右段35行目)の「D」を「D」にそれぞれ改める。

6 原判決9頁11行目(29頁左段下から1行目～右段1行目)の「事務職長」を「事務局長」に改める。

7 原判決16頁2行目(31頁右段下から7行目)の次に行を改めて次のように加え、3行目(31頁右段下から6行目)の「(3) 争点(3)」を「(4) 争点(4)」に改め、19行目(32頁左段15行目)の「書面」の次に「(証拠略)」を加える。

「(3) 争点(3) (原告の就労の意思及び能力)について
(原告)

ア 原告は、平成14年12月末、いったん英国に転居した。その理由は、次のとおりである。

(ア) 原告の夫は、平成14年秋、東京からロンドンに単身で転勤した。

(イ) 原告は、被告から本件通知により解雇され、給与や育児休業給付金、失業手当等の経済的保証のない状況で東京にとどまることが著しく困難となった。

(ウ) 原告の3人の子は、区立の保育園に通園していたところ、区は、原告に対し、解雇された後は、解雇無効確認等の裁判の打合せや裁判所への出頭のために時間を要するとしても、子らの通園を認めるのは困難であるとの見解を示した。

イ 原告は、被告に就職した際、「公用」の在留資格を有しており、それに伴う有効な再入国許可書を保持していたが、その再入国許可は平成15年7月ころ期限切れにより失効し、「公用」の在留資格は同年10月18日の経過により失効した(証拠略)。

ウ 原告は、同年12月9日、法務大臣に対し、「在留資格認定証明書」の交付を申請した(証拠略)。

エ 東京入国管理局長は、平成16年1月20日、上記ウの申請につき、「申請人が本邦において予定している活動は、出入国管理及び難民認定法のどの在留資格にも該当しない。」との理由により「不交付」の決定をした(証拠略)。同決定は、原告の上記の申請に関し、被告が東京入国管理局長に対してした「原告を雇用していない」旨の回答を根拠とするものと考えられる。オ 原告は、被告に就労する意思があるが、就労のために英国から日本に再入国できないのは上記の

理由によるのであり、被告が原告の就労を認め再入国のための手続に必要な協力をすれば、就労が可能である。

(被告)

原告は、原審の口頭弁論の終結時、英国に転居し、その後も、家族と共に英国の書信住所地に居住しており、被告に就労する意思はない上、日本における就労のための在留資格を有しないから、就労の能力がないというべきである。」

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、原告の本件各請求中、①原告が被告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、②平成14年7月1日以降の賃金及び賞与(賃金のうちの通勤手当及び賞与のうちの通勤手当に対応する部分を除く。)として、同年7月16日から本判決確定に至るまで、毎月16日に42万1500円、毎年3月16日に21万0750円、毎年6月16日に92万7300円及び毎年12月16日に105万3750円と上記各金員に対する各支払期日の翌日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で、及び③不法行為に基づく損害(慰謝料及び弁護士費用)として50万円とこれに対する不法行為の後である平成14年7月1日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める限度でいずれも理由があるが、その余の請求は理由がないものと判断する。その理由は、次のとおり補正するほかは、原判決の「事実及び理由」中「第3 当裁判所の判断」に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決19頁17行目(33頁左段18行目)の「(証拠略)」を「(証拠略)」に改め、18行目(33頁左段18行目)の「(証拠略)」の次に「(証拠・人証略)」を、19行目(33頁左段20行目)末尾に「(証拠略)(原告の陳述書)及び原告本人の供述中この認定に反する部分は前掲各証拠に照らして採用することができない。」をそれぞれ加え、末行(33頁左段30行目)の「被告」から20頁3行目(33頁左段34行目)末尾までを次のように改める。

「平成8年3月以降、履歴書(証拠略)を被告に送付し、被告の担当者との会食を含む交渉を経て、同年5月16日、採用された。被告の当時の事務局長であるDは、原告に対し、初期契約に先立ち、原告の職務内容が被告のEU側事務局長(当時フランス人)のアシスタント等であること、雇用期間が1年であることを説明し、同契約の締結に際し、後記(ア)及び(イ)のとおり雇用期間及び職務内容に関する記載のある契約書案(証拠略)を交付したが、原告は、上記の説明や契約書案の記載内容について異議を述べ

ることはなく、上記契約書案の内容を承諾して初期契約を締結した。」

(2) 原判決20頁5行目から6行目にかけて(33頁左段37行目)の「更新される」の次に「(以下「本件契約更新条項」という。))」を、10行目(33頁左段43行目)の「更新された」の次に「(以下「本件契約更新」という。))」をそれぞれ加え、20行目冒頭(33頁右段8行目「うち」)から21頁3行目(33頁右段21行目)末尾までを次のように改める。

「契約状況は、本判決別紙「日欧産業協力センター職員の契約状況の一覧表」に記載のとおりであるが、日本側及びEU側の事務局長各1名は被告の最高意思決定機関である管理委員会により任命され、契約書は作成されず、同事務局長各1名は事務局長により任命され、うち1名は他の団体(JETRO)との派遣契約に基づき派遣されており、他の1名は期間1年・更新可とする契約書がある。また、原告を含む11名の「正規職員」(所定労働時間が規時間のアルバイ職員又は人材派遣会社からの派遣社員以外の者をいう。)のうち1名は他の団体(JETRO)からの派遣職員(同年6月末退職)であり、その他の正規職員のうち原告を除く9名は日本人であって、これらの者は、いずれも4月1日を開始日とする1年間の有期雇用契約を締結しており、年度末に契約条件を見直し、新たな契約書を作成していた(そのうちの2名は同年4月、同年6月末にそれぞれ退職した。))」

(3) 原判決21頁24行目(34頁左段2行目)冒頭から24頁13行目(35頁左段3行目)末尾までを次のように改める。

「(3) 初期契約は、上記(1)ウのとおり、平成9年6月1日までに原告及び被告のいずれからも異議がなく、本件契約更新条項に基づき、平成9年7月1日に更新されたことを認めることができる。そこで、更新後の契約についても初期契約と同様の1年の期間の定めが存続するかどうかについて判断するに、明示の更新条項があるというだけで、本件契約更新は本件契約更新条項に基づいて行われたものであり、初期契約の終了後に原告が引き続き業務に服することにより行われたもの(民法629条)ではないとか、期間の定めに関する更新後の契約の内容が一義的に更新前の契約と同一であると判断すべきではなく、その判断に当たっては、初期契約に期間の定めが設定された趣旨、原告の勤務内容、他の同種の労働者の契約の内容、更新手続の実態等の諸般の事情を総合して、契約当事者の意思を合理的に解釈すべきである。そして、このような観点から、本件契約更新による更新後の契約の内容について判断するに、初期契約締結前に原告が被告に説明した同契約の内容、初期契約の契約書案における期間の定め

に関する記載内容、被告の勤務内容及び被告の他の正規職員の契約形態等上記(1)イないしオに認定したとおりのものであり、これらの事実関係の下においては、原・被告双方は、初期契約の手続に当たり、本件契約更新条項により更新される更新後の契約についても1年の期間の定めがあるものと了解していたものと解するのが最も自然であり合理的である。また、雇用に関する民法の規定が期間の定めのある労働契約を適法なものとして認めている上、これを修正する特別法は存在しないから、適法な期間の定めのある労働契約が反復継続したとの事実により、ある時点から更新後の契約の期間の定めが不適法なものとなることにはならないし、特段の法的根拠があるといえない以上、それが期間の定めのない労働契約に変化するということとはできないというべきである。したがって、本件労働契約は、本件通知がされた平成14年3月当時、平成13年7月1日から平成14年6月30日までの期間の定めのあるものとしてその効力を有していたものと解するのが相当である。」

(4) 原判決24頁14行目(35頁左段4行目)の「解雇」を「雇止め」に、18行目(35頁左段10行目)の「通知であり」から21行目(35頁左段15行目)末尾までを次のようにそれぞれ改める。

「いわゆる雇止めの意思表示であるところ、本件通知が原告に対してされた平成14年3月当時、本件労働契約は、前説示のとおり、平成13年7月1日から平成14年6月30日までの期間の定めのあるものとしてその効力を有していたものと解するのが相当であるから、本件労働契約が、本件通知により平成14年6月30日の経過をもって終了したかどうかについて判断するに、期間の定めはあるが、正規職員としての労働契約が6年間にわたり反復継続されてきた事実関係の下において、被用者において期間満了後も使用者が雇用を継続すべきものと期待することに合理性が認められる場合には、雇止めの意思表示により期間の満了をもって当然に労働契約が終了するものと解すべきではなく、その雇止めについては、解雇の法理が類推適用されるものと解すべきであるから(最高裁判所昭和45年(第1175号)同年7月22日第一小法廷判決・民集28巻5号927頁参照)、以下、本件において、原告が平成14年7月1日以降も被告との労働契約が継続されるものと期待したことに合理性があるかどうかについて判断する。」

上記(1)イないしオに認定した事実のとおり、被告は、原告以外の正規職員との間においては毎年の契約更新につき契約書を作成する手続をしていたが、原告との間においては、5回の契約更新のいずれについても書面及び口頭による更新手続をしたことがなかった上、初期契約の更新時から本件通知ま

の間、本件労働契約に期間の定めがあることを確認させる等の措置を講じたことが一切なく、原告は、本件通知の前年及び前々年の各4月に2年連続して昇給し、平成13年7、8月には、仕事の能力を高める意欲をもって自ら米国で研修を受けていること（証拠略）、原告本人、本件通知は、原告が平成14年3月10日付けの書面で被告に対してした同年4月12日から平成15年2月14日までの育児休業の請求をしたのに対し、被告がこれを拒絶したことに端を発するものであることなどに照らせば、本件通知の当時、原告が平成14年7月1日以降も被告に雇用され続けるものと期待したことは合理性があるものと認められるが相当である。

したがって、本件労働契約は、本件通知（雇止め）により平成14年6月30日の経過をもって当然に終了したものと認めるところは、雇止めの意思表示の効力について解雇に関する法理が類推適用され、解雇であれば解雇権の濫用、信義則違反などに該当して解雇無効とされるような事実関係の下に本件通知がされたものか否かを判断すべきこととなる。そこで、以下、この観点に立って本件通知の効力について検討する。」

(5) 原判決26頁8行目（35頁右段18行目）の「平成12年度の」を「平成12年度は」に、22行目（35頁右段下から14行目）の「（証拠略）」を「（証拠略）」にそれぞれ改める。

(6) 原判決30頁15行目（37頁左段20行目）の「解雇は、いわゆる整理解雇に当たる」を「雇止めは、解雇の法理を類推するときは、いわゆる整理解雇に相当する」に改める。

(7) 原判決31頁14行目（37頁右段6～7行目）の「なるからである。」次に「しかも、日本側の拠出金の減少と日本側とE.U側との拠出金負担割合の見直しとが上記のとおり解決しているが、その解決に至る過程において、被告がした具体的な経費削減の結果が反映されていることを認めるに足りる証拠がないことに照らせば、被告における日本側の経費削減の必要性についてもさほど緊急を要する事態に至っていたものと考えることができない。」を加え、末行（37頁右段23行目）の「おらず（2）ウエ」を「いない（2）ウエ」上、平成13年10月ころまでに、B事務局長が原告の給与が高すぎる旨の検討をしていたほかには、日本側及びE.U側の管理職を含む職員給与の水準を見直すことによる経費削減方法が検討されたり、これが実施されたとの事実を認めるに足りる証拠はなく」に改める。

(8) 原判決32頁7行目から8行目にかけて（37頁右段下から16行目）の「また」から10行目（37頁右段下から12行目）末尾までを削り、11行目（37頁右段下から11行目）の

「解雇は」を「雇止めは、その効力について解雇の法理を類推適用して考えれば」に、12行目（37頁右段下から9行目）の「当該解雇を是認できるまでの解雇回避努力」を「その雇止めをやむを得ないものと認し得るだけの雇止め回避のための努力」にそれぞれ改め、15行目（37頁右段下から5行目）の次に行を改めて次のように、15行目（37頁右段下から5行目）末尾に「被告は、被告が事実上成立している法人格のない社団であって独自の財政的基盤を持たずその収入のすべてを補助金及び寄附金に依存しているものであるから、雇止めについて、営利企業における整理解雇に相当するような有効要件を備えている必要はなく、被告のコスト削減の必要性から、原告を雇止めすることはやむを得ない措置である旨主張するが、初期契約から本件通知に至る前記の事実経過に照らせば、被告の前記のとおり団体としての性質及び財政基盤上の制約を考慮しても、上記の認定判断を覆すに足りない。」をそれぞれ加える。

「3 争点(3)（原告の就労の意思及び能力）」について

(1) 証拠（証拠略）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。

ア 原告は、平成14年12月末、英国に転居した。その理由は、次のとおりである。

ア 原告の夫は、平成14年秋、東京からロンドンに単身で転動した。

イ 原告は、被告から本件通知により同年7月1日以降雇用関係が存在しないものと取り扱われ、給与や育児休業給付金及び失業手当等の経済的保証がない状況で東京に止まることが著しく困難となった。

ウ 原告の3人の子は、区立の保育園に通園していたところ、区は、原告に対し、解雇された後には、解雇無効確認等の裁判の打合せや裁判所への出頭のために時間を要するとしても、子らの通園を認めることは困難であるとの見解を示した。

エ 原告は、被告に就職した際、「公用」の在留資格を有しており、それに伴う有効な再入国許可書を保持していたが、その再入国許可は平成15年7月ころ期限切れにより失効し、上記の公用の在留資格は同年10月18日の経過により失効した。

オ 原告は、同年12月9日、法務大臣に対し、「在留資格認定証明書」の交付を申請した。

カ 東京入国管理局長は、平成16年1月20日、上記ウの申請につき「申請人が本邦において予定している活動は、出入国管理及び難民認定法のどの在留資格にも該当しない。」との理由により「不交付」の決定をした。同決定は、原告の上記の申請に関し、被告が東京入国管理局長に対してした「原告を雇用

していない」旨の回答が根拠とされたものと考えられる。

(2) 以上認定の事実によれば、原告は、被告に就労する意思があるが、就労のため英国から日本に再入国できなくなったのは上記(1)イないしエのとりの経緯によるものであり、被告が原告の就労を認め、東京入国管理局長に対し、原告の就労のための再入国の手続に協力すれば、在留資格認定証明書の交付を受け得る見込みが高く、被告において就労が可能となるというべきである。」

(9) 原判決32頁16行目（37頁右段下から4行目）の「3 争点(3)」を「4 争点(4)」に改め、同行の次に行を改めて次のように加える。

「育児介護休業法2条1号は、「期間を定めて雇用される」労働者は、育児介護休業の権利を有する労働者には含まれない旨規定するところ、同法1条の「この法律は、（中略）子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。」との趣旨に照らせば、同法の適用から排除される労働者の範囲は限定的に解すべきであるから、労働契約の形式上期間を定めて雇用されているものであっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合には、当該労働者は同法2条1号の「期間を定めて雇用される」労働者には該当しないと解するのが相当である。そして、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態になっているか否かは、当該労働契約における労働者の地位、継続雇用を期待させる事業主の言動等の当事者の態様、更新の回数・更新手続の態様等の事情を総合考慮して判断すべきである。

上記のような基準に基づき、本件労働契約において、原告が育児介護休業法2条1号に規定する「期間を定めて雇用される」労働者に該当するかどうかについて判断するに、前記1イないしオに認定の事実によれば、本件労働契約については、業務内容が恒常的なものであって臨時的なものと認めることはできず、原告が被告からの継続雇用を期待することが合理的な状況にあり、更新が5回に及びその都度の手続が何ら実施されていない事実を認めることができ、これらの事実を照らせば、本件労働契約は、平成14年3月当時、上記2のとおり、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態になっていたもの解するのが相当である。

したがって、原告は、平成14年3月当時、被告に対し、育児介護休業法に基づく育児休業を請求し得る

立場にあったものというべきである。」

(10) 原判決33頁20行目から21行目にかけて（38頁左段下から10行目）の「平成13年2月14日」を「平成15年2月14日」に改める。

(11) 原判決34頁2行目（38頁右段1行目）の「同年5月17日」を「平成14年5月17日」に、21行目（38頁右段28行目）の「辞めた」を「やめた」にそれぞれ改める。

(12) 原判決37頁25行目（39頁右段下から3行目）の「契約」から末行（39頁右段下から2行目）の「こと」までを「なかんずく、本件労働契約は何らの手続をせずに5回更新され、雇用期間が合計6年に及んでいたこと」に改める。

(13) 原判決38頁2行目（40頁左段2行目）の「容易に判断できた」を「判断することができる状況にあった」に、25行目（40頁左段30～31行目）の「一応の努力を行ったこと等をも一定考慮すると」を「努力していることをしん酌すると」にそれぞれ改める。

2 以上によれば、原告の本件各請求中、①原告が被告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、②平成14年7月1日以降の賃金及び賞与（賃金のうちの通勤手当及び賞与のうちの通勤手当に対応する部分を除く。）として、同年7月16日から本判決確定に至るまで、毎月16日に42万1500円、毎年3月16日に21万0750円、毎年6月16日に92万7300円及び毎年12月16日に105万3750円と上記各員員に対する各支払期日の翌日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で及び③不法行為に基づく損害（慰謝料及び弁護士費用）として50万円とこれに対する不法行為の後である平成14年7月1日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める限度でいずれも理由があるから認容すべきであり、その余は理由がないから棄却すべきである。したがって、これと同旨の原判決は相当である。

よって、本件控訴及び本件附帯控訴はいずれも理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第22民事部

裁判長裁判官 石川 善則
裁判官 井上 繁規
裁判官 平林 慶一