

により終了したとした原判決は、雇用契約の期間の性質についての法令の解釈を誤り、審理不尽、理由不備の違法を犯したものとわざるを得ず、右違法は判決に影響を及ぼすことが明らかである。したがって、論旨は理由があり、原判決は破棄を免れない。

そして、本件においては、前記疑問を解消し、本件雇用契約を1年の存続期間付のものであると解すべき特段の事情が認められるかどうか、右特段の事情が認められないとして本件雇用契約を試用期間付雇用契約であり、その法的性質を解約権留保付雇用契約であると解することが相当であるかどうか、そのように解することが相当であるとして本件が留保解約権の行使が許される場合に当たるかどうかにつき、更に審理を尽くさせる必要があるから、本件を原審に差し戻すこととする。

<契約更新回数の上限等に関する裁判例>

コンチネンタル・マイクロネシア・インク事件（平成14年7月2日東京高裁判決）

（事案の概要）

一審被告・被控訴人Y社は、当初、日本人客室乗務員を期間の定めのない雇用契約（正社員）によって成田ベースで採用していたが、平成5年以降その採用を停止した平成7年からは、大阪ベースで、期間を1年とする雇用契約（契約社員）により、客室乗務員を採用した。

一審原告・控訴人X1及び一審原告X2～X7は、平成7年から9年にかけて、契約社員として採用され、以後、各年の契約を更新していた客室乗務員である。

Y社は、平成10年に正社員としての客室乗務員を廃止して、その全員を契約社員とすることを計画し、正社員に対して1年契約により5年間の勤務を行うこと等を内容とする「第1次フライフォーファイブ」による契約を締結するか、早期退職の選択を求めた。契約社員はその全員が期間を1年とする第1次フライフォーファイブの契約を締結したが、平成11年になって、Y社は契約社員の雇用継続が困難であるとして、契約期間を6か月とする第2次フライフォーファイブによって契約社員を採用すると説明。

これを受けて原告らを含む契約社員が応募したところ、X1～X5を含む14名については更新できない旨が通知され、さらに、第2次フライフォーファイブの最初の契約が終了する平成11年8月、Y社は日本ベースの契約社員の採用を停止し、X6、X7ら契約社員に契約更新の拒絶を通知。

これに対してX1らが、フライフォーファイブ契約は、実質的には5年間の契約期間を定める契約であって、労基法13条と14条の趣旨から、期間の定めのない契約と同視すべきであり、その解雇又は雇止めには解雇制限法理が適用されるなどとして、雇用契約上の地位確認と毎月の賃金支払いを請求したもの。

（判決の要旨）

当裁判所も、本件雇止めには解雇制限法理を適用ないし準用すべきであると解することはできず、控訴人と被控訴人間の雇用契約は契約期間の満了によって終了したものと判断する。その理由は、次のとおり訂正、付加するほか、原判決の「事実及び理由」の「第3 当裁判所の判断」1及び2記載のとおりであるから、これを引用する。

【以下、原審より引用。】

被告はフライフォーファイブを導入するにあたり正社員及び契約社員にパンフレットを配布したが、これには、このプログラムが「5年間に至るまで被告の契約客室乗務員として乗務することを求める」など、あたかもこの制度が契約期間を実質5年間とする契約であるかのような記述もあるが、この記述に引き続き、「このプログラムは1年ごとの再契約という形で行われる」旨を説明し、「フライフォーファイブのプログラムが5つの個別の1年契約から成り立っていることを理解することが重要である。」として契約が1年契約であることの注意を喚起していること、

「5年間のサービスを約束するよう期待することはできないし、また被告も5年間の仕事を提供することを保証するものではない」旨、また最初の契約は1998（平成10）年4月1日に始まり1999（平成11）年3月31日に満了する旨、契約当事者双方が次期の1年契約の締結を行わないこともありうることが明記されており、これによる契約書の書式にも、この契約が1年契約であって、1999年3月31日に満了することを明記されていることに照らせば、フライフォーファイブ契約が期間を5年間とする契約であると解することはできない。

原告らは、フライフォーファイブ契約締結にあたり、被告が原告らに対し5年間の雇用を保証する言動を繰り返した旨主張するが、これを認めるべき的確な証拠はない。

平成10年2月23日の正社員に対する説明の際、被告担当者がフライフォーファイブが契約期間を5年間とする制度であると説明したかのような部分があるが、同日の説明は正社員に対するものであって、別の機会に契約社員であった原告らに対して行われた説明が、正社員に対する説明と全く同一の表現あるいはニュアンスで語られたとは限られない。のみならず、上記正社員に対する説明の際、被告側から出席したB氏は、期間の問題について、「会社側は5年間フルに雇いたい、会社が5年間を保証できるかといえば、誰に対しても5年間の保証はできない」旨、また、「1年の内にどうなるか、5年の内にどうなるかは分からないが、我々は何とか5年の計画を達成しようとしている」旨の発言をしていることが認められ、この事実を照らすと、上記の供述等は容易に採用することができない。

また、原告Aの供述によっても、フライフォーファイブの導入の際、同原告が被告側から受けた説明は、1年ごとの契約で最長5年まで働けるとの趣旨のものであったと認められ、これが5年の雇用を保証する趣旨のものではないことは明らかである。

原告らは、フライフォーファイブ制度の下で契約期間が5年間まで更新されるのが通常であるとの合理的期待を抱かせる事情があったと主張する。

なるほど、フライフォーファイブ制度の概要を説明したパンフレットの記載部分によると、フライフォーファイブの制度は勤務年数に比例した累積的ボーナスの支給を約束して、契約した客室乗務員に対し再契約のインセンティブを提示していること、パンフレットの記述には、前記のとおり被告が応募者に対し5年の就労を期待するような表現部分があること、再契約がなされないこともあり得るがそれはあってほしくないことである旨述べられていることが認められる。また、フライフォーファイブは、それまで被告と雇用契約を締結していた正社員及び契約社員に対し提示されたものであるところ、この制度導入以前において、原告ら契約社員の業務内容は正社員と全く同様のものであったこと、被告が平成7年から導入した契約社員制度により採用された客室乗務員に対し、フライフォーファイブ導入前に更新拒絶がなされた例はないこと、被告は、原告ら契約社員との当初契約締結に先立ち、約2か月の期間と費用をかけて正社員と同様の訓練を施していることは前記認定のとおりである。このような事情からすると、原告ら契約社員の地位にあった者がフライフォーファイブに基づく最初の1年契約又は6か月契約を締結するにあたり、当該契約が5年間にわたり更新されるものとの期待を抱いたとしても無理からぬ面はある。

しかしながら、他方で、上記第1次フライフォーファイブのパンフレットには、このプログラムが1年ずつの契約であって、契約当事者いずれかの意思により更新されないことがあり得ることが説明されており、これが契約書の契約条件にも明記されていることは前記のとおりであるから（第2次フライフォーファイブに関しても同様である。）、フライフォーファイブを説明する

パンフレットや契約書の記載を全体として理解すれば、原告らにおいて、フライフォーファイブによる契約が更新されるとの期待が客観的にみて合理的なものであるということはできない。また、前提事実によれば、第1次フライフォーファイブに基づく最初の1年契約は、それ以前に原告らが被告との間で締結していた期間1年の契約満了前の平成10年4月1日又は5月1日を契約期間の始期としており、従前の契約の更新契約としてではなく、新たな制度の下での契約として締結されたものである上、実質的にみても、Aを除くその余の原告らは、いずれも平成9年4月中旬以降に被告に期間1年の条件で採用された契約社員であって、フライフォーファイブ導入前からの旧契約の期間を通算しても、雇用関係が継続するとの信頼を抱くのが合理的といえるほど長期の雇用契約関係にはなく、原告Aについても、平成8年及び平成9年にそれぞれ期間1年として契約が更新されてはいるものの、旧契約による就労期間は通算3年弱にすぎず、かつ、平成9年の更新契約に際して作成された契約書には、この期間満了後の契約更新は行われないことが明記されていたことに照らすと、他の原告らと同様、雇用契約継続の信頼を抱くことが合理的であるといえる事情があったとは認められない。

以上を総合すれば、原告らの契約更新への期待が客観的にみて合理的なものであるということはできず、その他、本件原告らに対する雇止めについて、解雇制限法理を適用又は準用すべき事情は見いだせないから、この法理により被告の雇止めを制限すべきとの原告らの主張は採用することができない。

そして、被告が原告らとの契約を更新せず、第1次及び第2次のフライフォーファイブプログラムを終了させるに至った事情は前記認定のとおりであるところ、これまで認定した全事情を考慮しても、被告が原告らとの間で契約を更新しないことが信義則に反し、あるいは権利の濫用にあたるとはいえず、またそのように評価すべき事情を認めるに足りる証拠はない。

以上のとおりであるから、本件雇止めが無効であるとする原告らの主張は採用できず、結局、原告らと被告との間の雇用契約は、いずれも前提事実各記載の最終の雇用契約期間が満了したこととなる。

カンタス航空事件（平成13年6月27日東京高裁判決）

（事案の概要）

外国に本店を置く航空会社の日本支社で管理されている客室乗務員として、雇用期間を1年間とし、更新の期間を5年間と区切った期間の定めのある雇用契約を締結し、契約社員として勤務していた原告らが、期間満了による契約終了として雇止めされたことについて、解雇の法理の適用ないし準用により解雇無効を主張して、地位確認及び未払賃金を請求した。

（判決の要旨）

本件雇用契約に係る契約書又は交付書には、すべて契約期間が明記されていること、労働組合との関係で正社員ではなく契約社員として採用されたこと等からすると、控訴人らと被控訴会社の契約は、雇用期間を一年間とし、更新の期間を五年間と区切った、期間の定めのある雇用契約であるというべきであるから、期間の定めのない雇用契約であることを前提として、本件雇止めについて、解雇に関する法理が適用されるべきであるとする控訴人らの主張は、採用することができない。

しかし、期間の定めのある契約であっても、期間の満了毎に当然更新を重ねて実質上期間の定めのない契約と異なる状態にあり、採用、雇止めの実態、仕事内容、採用時及びその後における労働者に対する使用者の言動等により、単に期間が満了したという理由だけでは使用者において雇止めを行わず、労働者もまたこれを期待、信頼し、そのような相互関係のもとに労働契約関係が存続・維持されてきたような事情がある場合には、雇止めの効力を判断するに当たっては、解雇に関する法理を類推し、経済事情の変動により剰員を生じるなど使用者においてやむを得ない特段の事情がない限り、期間満了を理由として雇止めをすることは信義則上許されないものとするのが相当である（最高裁昭和四十九年七月二十二日第一小法廷判決・民集二八巻五号九二七頁参照）。

人事部長が5年又は契約期間の経過後も、雇用契約が継続することが確実であるかのような期待を持たせる言動を度々していること、仕事内容が正社員と同じであり、すべての労働条件が正社員と同じであったこと等の事情に照らせば、形式的な同意書面が整えられたからといって、控訴人らが五年で雇止めをされるような地位にあることを予想していたものとは考えられないというべきであり、被控訴会社において、期間が満了したというだけで、当然に雇止めを行うものとは考えておらず、また、控訴人Xらも、正社員と同様に雇用関係が継続されるとの期待、信頼を抱いていたものといえることができ、そのような相互関係のもとに、労働契約関係が維持・継続されてきた実態があるものというべきである。したがって、雇止めの効力を判断するに当たっては、

解雇の法理が類推適用されると解するのが相当である。

本件雇止めには、解雇に関する法理が類推され、特段の事情がない限り、期間が満了したということだけを理由として雇止めをすることは、信義則上許されないものというべきであるが本件において特段の事情があるものとは認められず、他に特段の事情の存在について主張立証がないので、期間が満了したということだけで本件雇止めをすることは、信義則上許されないものというべきであるから、本件雇止めはその効力を生じないものというべきである。

報徳学園（雇止め）事件（平成20年10月14日神戸地裁尼崎支部判決）

（事案の概要）

原告Xは、平成11年4月、雇用期間1年の美術科非常勤講師として学校法人である被告Yに採用され、12年3月、雇用期間満了に雇用関係を一旦終了。13年4月、再び雇用期間を1年と定めて、被告の美術科非常勤講師として採用され、2回更新。16年4月には、1年間の期間を定めた常勤講師として採用、同契約は18年度まで更新された。

16年度の採用時には、YのB校長から、1年間しっかり頑張れば専任教諭になれるとの発言があり、17年度の契約更新の際には、B校長から、専任教諭としての採用は見送ってほしいが、通常は専任教諭が担当することになる中学校のクラス担任を受け持つてほしい旨告げられ、これを了承して常勤講師契約の更新をした。

18年度の契約更新の際に、Xは同年度から高等学校長Cから、常勤講師は3年を上限とする旨の説明を受け、翌19年度の雇用については白紙である旨告げられ、19年2月23日、YはXに対して雇用契約終了を通知。

Xは、平成19年度の雇用契約の締結を拒絶されたことに関し、合理的理由がなく、解雇権濫用法理の適用又は準用により無効であるとして、雇用契約上の権利を有する地位の確認及び上記雇止め後の賃金の支払いを求めた。

（判決の要旨）

そもそも解雇予告は明確かつ確定的な意思表示であることを要するところ、原告は、C校長らに「常勤講師としての雇用は3回を限度とすることを知っているか」と尋ねられ、そのような制限については知らない旨応答し、平成19年度の雇用について尋ね、H中学校長から平成19年度については白紙であると告げられて、Y1ですずっと美術を教えていきたいと考えている、次年度はよろしく頼む旨告げているのであって、このような原告の対応及びB校長らの上記言動内容にかんがみ、被告側の上記言動は、解雇予告としての明確性や確定性に欠けるものであったと評価すべきであるから、被告側の上記言動をもって、被告が原告に対し平成18年度雇用契約に解雇予告を付す旨の意思表示をしたものと認めることはできない。

したがって、平成18年度雇用契約に解雇予告が付された事実を認めることはできず、本件雇止めを、解雇予告の効果としての雇用契約の当然終了であると評価することはできない。

よって、本件雇止めは、有期雇用契約における更新拒否として、その効力を検討すべきこととなる。

そもそも、期間の定めのない雇用契約において、使用者の解雇権の行使が客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、当該解雇権の行使は権利の濫用として無効とされるところ（「解雇権濫用法理」。最高裁第二小法廷判決昭和50年4月25日民集29巻4号456頁参照）、有期雇用契約であっても、当該契約が多数回にわたって反復更新されるなどして期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となり、当事者の合理的な意思表示としては実質的に期間の定めのない契約を締結していたものと認定される場合には、雇止めの意思表示は実質的には解雇の意思表示に当たり、当該雇止めの効力を判断するに当たり、

解雇に関する法理を類推適用するべきである（最高裁第一小法廷判決昭和49年7月22日民集28巻5号927頁参照）。

本件において、原告及び被告との間に、期間の定めを形式的なものとする旨の意思又は期待等があるとは認められず、本件契約が期間の定めのないものと実質的に同視できるものとは認められない。

しかし、有期雇用契約が期間の定めのない雇用契約と実質的に同視できない場合であっても、雇用継続に対する労働者の期待利益に合理性がある場合には、解雇権濫用法理が類推適用され、解雇であれば、解雇権の濫用、信義則違反又は不当労働行為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使用者が新契約を締結しなかったとするならば、期間満了後における使用者と労働者間の法律関係は従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係となるものと解される（最高裁第一小法廷判決昭和61年12月4日最高裁判所裁判集民事149号209頁参照）。

そこで、本件各雇用契約において雇用継続に関する原告の期待利益に合理性があるかについてみると、原告は、平成16年度に常勤講師として採用された際、常勤講師としての勤務に対する評価次第では専任教諭として採用されることを期待していた旨供述しているところ、そもそも、常勤講師制度の導入趣旨は、前記のとおり専任教諭採用のための実質的試用期間を設けることにあり、実際に、被告においては、前記認定のとおり、常勤講師制度が採用された平成14年度以降、常勤講師として採用された者の多くがその後専任教諭として採用されている状況にあり、常勤講師の職務内容や勤務状況等をもみても、前記認定のとおり、専任教諭の勤務とほぼ変わるところのないものであったことが認められるのであるから、被告における常勤講師制度の上記導入趣旨及び運用状況について、被告の非常勤講師としての勤務などを通じて認識していた原告が、常勤講師としての職務が臨時的・補充的なものであると認識する余地はなく、平成16年度に常勤講師として採用されるに当たり、常勤講師としての勤務に対する評価次第では専任教諭として採用されることを期待することは合理的なものといえることができる。加えて、原告は、平成16年度に常勤講師として採用されるに先立ち、前記認定のとおり、B校長から、1年間頑張れば専任教諭になれる旨の激励を受けていたものであるから、原告の上記期待の合理性の程度は一層高いものというべきである。

原告は、上記期待のもと、平成16年度において常勤講師として勤務したものと認められるところ、前記認定のとおり、平成16年度において、原告は、公開授業で高評価を受け、かつ、平成17年度雇用契約に当たり、B校長から、本来なら専任教諭に採用するところである旨告げられ、さらに、平成17年度は中学校のクラス担任を任されることとなったことが認められる。被告学園において、クラス担任は通常は専任教諭が担当するものとされていることに加えて、クラス担任を任せるには、その能力や資質等に対するある程度の評価・信頼を要するものと考えられることにもかんがみ、これらの事情は、いずれも、被告が原告の勤務について何ら問題がない旨評価していたことを示すものといえることができるから、このような評価を受けた原告が、平成17年度雇用を通じて、継続雇用の期待を更に強めたことには十分な合理性があるものと認めることができる。

しかし、前記認定のとおり、C校長らが原告に対し告げたとする上記雇用回数制限については、原告を含む常勤講師らに対し、制度導入当時から周知されていたものではなく、平成18年度雇用契約に当たり、C校長らから初めて常勤講師らに告げられるに至ったものであることが認められる。この点につき、C校長は、上記雇用回数制限は常勤講師採用時にA校長が既に提唱してい

たものであり、常勤講師らは上記雇用回数制限を当然に認識していたはずである旨証言するが、B校長は、上記雇用回数制限について常勤講師らに話したことがない旨証言しており、かつ、原告も、上記雇用回数制限についてC校長から聞かされるまでは知らなかった旨供述していることにかんがみ、少なくとも原告については、上記機会以前には上記雇用回数制限について認識する機会がなかったものと認められ、制度導入時からこの点の周知がされていた事実は認めることができない。

そうすると、C校長らは、原告に対し、常勤講師の雇用回数制限について、平成18年度雇用契約に当たり、初めて告げられたものとみることとなるところ、原告は、C校長らから上記雇用回数制限について告げられる前の時点において、既に雇用継続に関し強い期待を有していたことが認められ、かつ、上記期待を有するにつき高い合理性があると認められるのであるから、このような原告の期待利益が遮断され又は消滅したというためには、雇用の継続を期待しないことがむしろ合理的とみられるような事情の変更があり、または、雇用の継続がないことが当事者間で新たに合意されたなどの事情を要するものというべきである。

そうすると、C校長らから前記言動があった事実をもって、原告の雇用継続に対する期待利益が消滅したものと認められず、このほかに、原告が雇用の継続を期待することを合理的とみることのできない事情も見受けられないから、原告は、本件雇止めの時点において、継続雇用を期待していたものと認められ、かつ、雇用継続に関する原告の上記期待利益には合理性があるものと認めることができる。

したがって、本件雇止めには解雇権濫用法理が類推適用される。

また、本件雇止めの実質的理由は、常勤講師の雇用を3回を限度とする旨の内規によるところが大きいことがうかがわれるが、そもそも、上記内規自体、有期雇用契約が更新を繰り返すことで実質的に期間の定めのない雇用契約と同視される状態となることを避けるために設けられたものであることがうかがわれ、前記のとおり、雇用継続に関する期待が生じるに先立って、上記内規について十分に説明がされ、被用者の納得を得ていたような事情のない本件において、上記のような内規に基づいてされた雇止めを合理的なものということができないことは明らかである。

よって、本件各雇用契約において、雇用継続の有無に関する被告の裁量の範囲が広いことを考慮しても、なお、本件雇止めに合理的理由は見当たらず、本件雇止めが解雇であれば権利濫用又は信義則違反により無効にとされるような事実関係の下でされたものとして、本件雇止めは無効であると認められる。