

## 有期労働契約に関する主な裁判例（追加）

## ＜無期労働契約から有期労働契約への契約切り替えに関する裁判例＞

- スカンジナビア航空事件（東京地決平成7年4月13日） . . . 2
- トーフレ事件（東京地判平成8年1月26日） . . . 3
- 駈々堂事件（最高裁判平成11年4月27日） . . . 4
- 東武スポーツ事件（東京高判平成20年3月25日） . . . 5

※ 前回分科会において、委員より提出依頼のあった裁判例のうち、今回の分科会の議題に関連するものを事務局において編纂したもの（判決文については、全文中、「無期労働契約から有期労働契約への切り替え」に関する部分について、事務局において抜粋している）

スカンジナビア航空事件（東京地決平成7年4月13日）

〈労民集46巻2号720頁、判タ874号94頁、判時1526号35頁、労判675号13頁〉

（事案の概要）

外国航空会社である被申立人Y会社は、業績不振による合理化策の一環として、日本支社の日本人従業員（地上職員・客室乗務員）全員に対し、退職金割増を伴う早期退職募集と年俸制導入、退職金・労働時間制度の変更、契約期間の導入等の契約条件変更を伴う再雇用を提案した。全従業員140名のうち115名は早期退職募集に応じたが、申立人Xら（9名）を含む25名は応募しなかった。Yは、Xらに対して再雇用の場合の職位（ポジション）と年俸を示した上で、再度の早期退職と再雇用への応募を促したが、Xらが応じなかったため、Xらを解雇した。Xらは解雇の無効を主張してYの従業員たる地位の保全等の仮処分を申し立てた事案。

（判決の抜粋）

※無期労働契約から有期労働契約への契約切り替えについて言及している部分について抜粋

会社と債権者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債権者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。

（中略）会社が、職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の労働条件の変更をともなう再雇用契約の締結を申し入れたことは、会社業務の運営にとって必要不可欠であり、その必要性は右変更によって右各債権者が受ける不利益を上回っているものということができるのであって、この変更解約告知のされた当時及びこれによる解雇の効力が発生した当時の事情のもとにおいては、右再雇用の申入れをしなかった右各債権者を解雇することはやむを得ないものであり、かつ解雇を回避するための努力が十分に尽くされていたものと認めるのが相当である。

（事案の概要）

原告は、はじめ期間の定めのない労働契約を結び入社した。その後、会社は、原告が属する部を独立採算制に移行させ期間を1年とする雇用契約を原告と結んだが、原告が業務上の指示に反する行為を行ったことを理由として有期雇用契約の更新を拒否した。原告は有期雇用契約への切り換えは会社の強迫によるもので、公序良俗に反し無効であり、さらに、契約の更新を拒絶することは、信義則に反し無効であるとし、雇用関係存在確認などを求め争った事案。

（判決の抜粋）

※無期労働契約から有期労働契約への契約切り替えについて言及している部分について抜粋

（中略）右事実によれば、原告は、被告会社との間に締結した期間の定めのない雇用契約について、平成5年2月2日、期間を1年、年俸を720万円（月額50万円、賞与年2回各60万円）、計上した利益の3分の1の配分を受けるとの内容に切り換える合意をしたものといえることができる。

原告は、右変更合意は、被告会社の強迫によるものであると主張し、原告本人尋問において、被告会社が従業員に厳しく退職を迫る労務管理を採っているので変更契約を拒否できなかった旨を供述するが、右認定事実によれば、原告は、右合意をするに当たって、被告会社からの契約書の署名要請に際して、不利益な圧迫を受けたわけでもなく、また、なんらの意義も申し出ず、契約書面を郵便で授受しているのであって、その僅か4ヵ月前には被告会社に自己に対する解雇の不当を訴えて交渉を重ねこれを撤回させているのであるから、右合意が被告会社の強迫行為によって恐怖心からやむなく交わされたものという状況にあったというには当たらないのであり、むしろ、原告にとって有期雇用契約の締結は不本意ではあったが、これによって簡単に雇止めになれることがないものと理解して一応納得したものといえることができるのであって、他にこれが強迫によるものであることを認めるに足りる証拠はなく、原告の主張は採用できない。

原告は、右合意が就業規則に違反し、また、公序良俗等に反して無効であると主張する。確かに、被告会社においては、就業規則において満60歳定年制を定め、退職事由として死亡、定年、自己退職、解雇、休職期間満了を掲記しているが、定年制は定年年齢の到達によって雇用契約を終了させる制度であって期間の定めに関するものではないから、右就業規則の下において、新たに期間の定めのある雇用契約を締結し、又は、期間の定めのない雇用契約に基づいて入社した従業員について合意に基づき期間の定めのある雇用契約に切り換えることが就業規則に定める基準に反して許されないとする理由はない。また、期間の定めのない契約を当事者の合意によって有期の契約に切り換えることが公序良俗、信義則に反するものであると解することもできない。

駭々堂事件（最高裁判平成11年4月27日）〈労判761号15頁〉

（事案の概要）

書籍の販売等を業とする会社と期間の定めのない雇用契約を締結して就労していた従業員Xが、Yより、雇用期間を六か月とし、時間給を減額する等の、従前の労働条件を引き下げる変更をする契約の申込みを受け、新契約に署名し、契約を一度更新した後、心不全のため約四か月間欠勤したところ、Yから期間満了を理由に雇用契約の終了を通知されたのに対して、新契約は錯誤により無効である等の理由で従業員の地位確認を請求した事例。

（判決の抜粋）

※無期労働契約から有期労働契約への契約切り替えについて言及している部分について抜粋

上告棄却（以下原判決（大阪高判平成10年7月22日）を引用）

Xの新社員契約にかかる意思表示は、その労働条件自体に錯誤はないものの、動機に錯誤があり、右動機は黙示的に表示され、被控訴人もこれを知っていたというべきであるから、契約の内容になったものということができ、そして、その錯誤は、新社員契約による労働条件が、右のとおりXにとって極めて不利な内容で、慰労金をもってしても到底その不利を補填できるようなものではないことに照らすと、右錯誤がなければ新社員契約に応じることはなかったと考えられるから、要素の錯誤に当たるということが出来る。

Xは、Yから、新社員契約を締結しないと、YがXを解雇したり、本件旧契約に基づく雇用関係が消滅する旨の説明を受けたわけではないが、Y自身、新社員契約を締結せず、そのまま本件旧契約に基づく雇用関係を維持することができると考えていたとは認め難く、この点は、新社員契約を受け入れることを「続ける」と表現し、新社員契約を拒絶することは「辞める」ことにつながることを窺わせる表現をしていることなどに加え、前記のとおり、店長会議において、上司も、各店長に対し、合併が必至である旨の説明をしているだけで、新社員契約による労働条件の改定に応じることなく、本件旧契約の労働条件を維持することが可能であることの説明をしておらず、そもそも、上司自身、新社員契約に応じることなく、本件旧契約に基づく雇用関係の継続を求める者が出ることは念頭に置いていなかったことに照らしても、明らかということが出来る。（中略）

Yにおいて、事実、定時社員が本件旧契約で勤務を継続する余地があることも念頭に置いて、定時社員に新社員契約締結のための説得をする意思があったのであれば、少なくとも店長会議の場で、どのように説得していくか、どのような資料で経営状況を説明するのが適当かなどについて討議されていてしかるべきであるが、右の討議を何らすることなく、定時社員に署名押印を求めているものであり、右の経過をみると、Y自身、定時社員の錯誤を利用して、新社員契約の締結を図ったといっても過言ではないというべきである。

以上のとおりであるから、Xの新社員契約締結の意思表示は錯誤により無効であるというべきである。

東武スポーツ事件（東京高判平成20年3月25日）

〈労判959号61頁、労経速2005号27頁〉

（事案の概要）

Yは、Mカントリー倶楽部（以下「本件ゴルフ場」という。）を運営していた者であるが、平成14年4月1日以降、本件ゴルフ場に設置していた託児所を廃止し、キャディ職の雇用期間を1年間とし、賃金規定を変更するなどの措置を執った。これに対し、キャディ職又は保育士職として本件ゴルフ場に勤務していたXらが、Yに対し、控訴人との間に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等をした事案。

（判決の抜粋）

※無期労働契約から有期労働契約への契約切り替えについて言及している部分について抜粋

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控訴人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。（中略）平成

14年4月1日以前において、控訴人と被控訴人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。

なお、Yは、YとXら組合との間の平成14年9月2日付け労働協約の締結、契約更新願書及びキャディ労働契約書の提出があったことが、上記の労働条件変更の合意があったことの証左である旨主張する。たしかに、前記労働協約の文言は前記認定のとおりであり、「1年契約の契約社員」「雇用契約を更新」といった控訴人の主張に沿う文言があったり、賃金の減額が現実化していることから、キャディ職のアルバイトを認める条項があるなど、Yが平成14年4月1日に変更した労働条件を前提とする内容の記載がある。しかし、Xら組合が新就業規則及び新給与規程を認める旨の文言が明示されているわけではなく、Yが現に実施している労働条件の下において、組合としての要求を行うことは折衝の在り方として現実的な対応であり、Yが現に実施している労働条件が法的根拠がないとしても、かかる現実的要求を差し控えなければいけないという道理はない。したがって、上記労働協約の存在することをもって労働条件変更の合意があったことの根拠とすることはできない。また、契約更新願書及びキャディ労働契約書は、Xらが本件訴えを提起した後にYが提出を要求したものであり、前記認定のとおり、Xら組合が裁判権の侵害であるとして抗議をし、Yも契約更新意思の確認（継続雇用の希望聴取）であるとして、文書の文言の訂正をしてよいと返答した経緯があり、上記文書の文言の訂正が一切ないとしても、これによって、Xらが、労働条件の変更を受忍したとは到底解することができず、労働条件変更の合意があったことの根拠とすることはできない。

したがって、口頭の合意により、新給与規程の内容に沿った労働条件の変更がされた旨のYの主張は採用できない。