

有期労働契約に関する主な裁判例（追加）

<有期労働契約の更新時の労働条件の引き下げに関する裁判例>

- 日本ヒルトンホテル（本訴）事件（最高裁一小平成17年5月16日決定）  
・ ・ ・ 2
- ドコモ・サービス（雇止め）事件（東京地裁平成22年3月30日判決）  
・ ・ ・ 4
- 河合塾（非常勤講師・出講契約）事件（最高裁三小平成22年4月27日判決）  
・ ・ ・ 6

日本ヒルトンホテル（本訴）事件（最高裁一小平成17年5月16日決定）

上告棄却（以下原判決（東京高判平成14年11月26日）〈労判843号20頁〉を引用）

（事案の概要）

Yの経営するホテル（以下「Yホテル」という。）に日々雇用により配膳人として就労していたXらが、Yから一方的に労働条件の引き下げを提示されたことに対し、労働条件の不利益変更について争う権利を留保しつつ、Yの示した労働条件のもとに就労する意思を表明したが、雇止めされたとして、同雇止めの効力を争った事案。

（判決の要旨）

当裁判所も、Yホテルでのスチュワード業務に関し、XらとYが期間の定めのない雇用契約を締結したとは認められず、XらとYは同業務に関し日々個別の雇用契約を締結している関係にあったものと判断する。（中略）

XらとYの間の日々雇用の関係が長期間継続していたからといって、XらとYの間の雇用契約が期間の定めのない契約に転化したとか、XらとYの間に期間の定めのない雇用契約を締結したのと実質的に異なる関係が生じたということとはできないものと判断する。（中略）

平成11年5月11日以降、YがXらとの間の雇用契約の存在を否定し、Xらの就労を拒否したことは、期間の定めのある雇用契約を更新しなかった雇止めに該当するといふべきである（中略）。

XらとYの間の雇用関係について、①Xらは、本件雇止めまでいずれも約14年間という長期間にわたりYとの間の日々雇用の関係を継続してきたこと、②Yも、平成3年11月1日に本件資格規定を定めるなど配膳人の中に常用的日々雇用労働者が存在することを認めるとともに、X1及びX2を常勤者（A1）に、X3を準常勤者（A2）に、X4を一般（A3）にそれぞれ指定したこと、③Xらは、遅くとも平成8年以降は週5日勤務を継続していたこと（中略）、④Yと組合は、Xら組合員の勤務条件に関して、時給額（交通費を含む）や勤務条件に関する交渉を定期的に行い、常用的日々雇用労働者について他の配膳人より高い基準での合意をしてきたこと、⑤本件雇止め当時、Xらにおいて、Yホテルにおける勤務条件と同程度ないしそれ以上の条件で、他のホテルにスチュワードとして勤務することは困難であったこと等の事情が認められるのであり、これらの事情を総合すると、常用的日々雇用労働者に該当するXらとYの間の雇用関係においては、雇用関係のある程度の継続が期待されていたものであり、Xらにおけるこの期待は法的保護に値し、このようなXらの雇止めについては、解雇に関する法理が類推され、社会通念上相当と認められる合理的な理由がなければ雇止めは許されないと解するのが相当である。（中略）

XらとYの間の雇用関係が簡易な採用手続で開始された日々雇用の関係であること、ある日時における勤務は、XらがYから強制されるものではなく、Xらが希望しYが採用して初めて決定するものであること、Xらは配膳人からスチュワード正社員になる道を選択せず、配膳人である

ことを望んだこと等のXらとYの間の雇用関係の実態に照らすと、本件雇止めの効力を判断する基準は、期間の定めのない雇用契約を締結している労働者について解雇の効力を判断する基準と同一ではなく、そこには自ずから合理的な差異があるというべきである。(中略)

XらとYは日々個別の雇用契約を締結している関係にあったのであるから、本件労働条件変更  
に合理的理由の認められる限り、変更後の条件によるYの雇用契約更新の申込みは有効である。

そして、これに対するXらの本件異議留保付き承諾の回答は、Yの変更後の条件による雇用契約更新の申込みに基づくYとXらの間の合意は成立していないとして後日争うことを明確に示すものであり、Yの申込みを拒絶したものといわざるを得ない。

なお、Xらは、本件異議留保付き承諾の意思表示は、単純な拒絶の意思表示ではなく、本件労働条件変更について裁判所等でその法的効力について争う権利を留保し、最終的には裁判所による法的判断の確定に従うが、裁判所によって労働条件の変更が認められることを条件として就労義務を承諾するものであり、このような条件付き承諾の意思表示は、借地借家法32条によっても認められているように、有効と解すべきであると主張する。

しかし、借地借家法32条は、賃料増減額請求について当事者間に協議が調わないときは、仮の賃料として相当額を支払い又はこれを受領することを認め、終局裁判が確定した場合には、正当とされた賃料との不足額又は超過額に年1割の損害金を付加して相手方に支払うことで双方の利害の調整を図ったものであり、立法により特に認められた制度である。これを本件のような日々雇用契約における労働条件変更の申込と承諾の場合に類推して、本件異議留保付き承諾の意思表示により雇用契約の更新を認めることは、そのような意思表示を受けた相手方の地位を不安定にするものであり、終局裁判の確定時における当事者双方の利害の調整を図るための立法上の手当てもされていない現状においては許されないと解すべきである。(中略)

XらとYの間の雇用関係の実態に即して判断すると、本件労働条件変更は、大幅な赤字を抱え、ホテル建物の賃貸人から賃料不払を理由とする明渡請求を受けるという会社の危機的状況にあっ  
て、会社の経費削減の方法として行われたもので、その労働条件変更の程度も、同様に不況にあ  
えぐ他のホテルにおいても実施されている程度のものであって、会社の危機的状況を乗り切るに  
は止むを得ないものと認められ、したがって、本件労働条件変更  
に合理的理由があること、Yは本件雇止めに至るまでに約半年前から組合と交渉を開始し、Xらに対して繰り返し本件労働条件  
変更の合理的理由を説明したこと、Yは正社員の組合に対しても人件費削減のため賞与の引下げ  
等を提案し、同組合もこれに同意していること、Xらは正社員になると身分は安定するものの勤  
務時間が拘束されることなどから正社員となることを希望せず、あえて日々雇用関係という身分  
に甘んじてきたこと(これは正社員ないし長期間の雇用契約を希望しながらも採用されないため、  
月単位ないし1年単位の雇用契約を長期にわたって更新している場合と根本的に異なる。)、その  
ような雇用形態にあるXらの本件異議留保付き承諾の回答は、Yの変更後の条件による雇用契約  
更新の申込みを拒絶したものといわざるを得ないこと、それにもかか(ママ)らず、そのような  
意思表示をしているXらの雇用継続の期待権を保護するためYに対しXらとの日々雇用契約の締  
結を義務付けるのは、今後も継続的に会社経営の合理化や経費削減を図ってゆかなければなら  
ないYにとって酷であること等との事情によれば、本件雇止めに  
は社会通念上相当と認められる合理的な理由が認められるというべきである。したがって、本件雇止めは有効であると認められる。

ドコモ・サービス（雇止め）事件（東京地裁平成22年3月30日判決）  
＜労判1010号51頁＞

（事案の概要）

Yと有期雇用契約を締結して、滞納されている携帯電話料金の回収業務を担当していたXらが、インセンティブ制度（携帯電話の滞納料金の回収額に応じて支給される能率給）の廃止に伴う別の社員区分への移行（嘱託社員Cから特別社員Aへの移行）をYから示されたが、これに合意しなかったところ、Yにより雇止めされたことについて、権利の濫用であり無効であると主張して、雇用契約上の地位確認等を求めた事案。

（判決の要旨）

正社員は、嘱託社員Cとは異なり、回収案件の配分等の管理業務にも携わっていたから、Xらが、正社員と同じように料金回収業務をしたとか、正社員の業務の一部を分担したとは認められない。（中略）また、更新に当たっては、所定の意思確認手続きがとられており、機械的に更新が重ねられたわけではない。したがって、本件契約は、実質的に期間の定めのない契約と変わりがないものとは認められない。

しかし、5回にわたる本件契約の更新に当たっては、その都度Xらの意向確認が実施されていたが、その際、XらはもとよりYにおいても、更新に消極的な態度を示した形跡がうかがわれないう。その更新回数は、まだ5回であったが、Xらは、外勤パート従業員時代以前も合わせると、いずれも通算10年以上、携帯電話の滞納料金の回収業務を担当してきた。そして、平成19年度のインセンティブの月平均額は基本給の月額を上回っており、滞納料金の回収業務において相応の業績を上げてきたといえることができる。（中略）また、これまで、嘱託社員Cにおいて、意思に反して更新された者はいなかった。

以上の事実によれば、本件において、Xらの雇用は、ある程度継続が期待されたものというべきである。そうだとすると、本件雇止めについては、解雇権濫用法理が類推適用されるから、解雇であれば解雇権の濫用に該当して解雇無効とされるような事実関係のもとにYが雇止めをしたならば、期間満了後において、平成19年度の本件契約が更新されたのと同様の法律関係になるものといえることができる。（中略）

インセンティブの廃止等は、嘱託社員CであるXらに対し、賃金減額という重大な不利益をもたらすものであるから、その必要性が認められるとしても、これに対する補償措置等には相当高度の合理性が要求されるというべきである。（中略）

被告が提案した補償措置等は、全体的に観察すると、インセンティブの支給額が年々減少するという見通しに基づく嘱託社員Cの将来年収（試算）をも下回っている。そうだとすると、平成17年度、18年度の当期純利益が10億円を超えている被告の財務状況において、Xらがこれに納得しがたいのは、やむを得ないことと考えられる。したがって、仮にYの試算が正しいとしても、インセンティブの廃止等に伴う補償措置等に相当高度の合理性があるという事はできない。（中略）

Yは、Xらがインセンティブの廃止等に合意しない場合であっても、（中略）就業規則や給与規

程等を変更するなどして、Yの目的（Xらの賃金減額）を実現することができると考えられる。それにもかかわらず、このような方法をとらずに、Yの提案に合意しないXらについて、雇用期間満了よる（ママ）退職をしたものと扱って雇止めをするのは、結局のところ、Xらが契約条件の変更に応じないことのみを理由とするものといわざるを得ない。このような本件雇止めは、Xらが滞納料金の回収業務において相応の業績を上げてきたにもかかわらず、インセンティブの廃止等を拒否したからといって、雇用期間満了の機会をとらえてYから排除したものと認められるのであり、手段・経緯の合理性を欠くというべきである。（中略）

本件雇止めは、解雇権濫用法理の類推適用が認められるところ、その原因となったインセンティブの廃止等に伴う補償措置等の合理性や、その手段・経緯の合理性が認められないのであるから、無効というべきである。（以下略）

河合塾（非常勤講師・出講契約）事件（最高裁三小平成22年4月27日判決）  
＜労判1009号5頁＞

（事案の概要）

Yの経営する大学受験予備校の講師として、契約期間を1年とする出講契約を昭和56年から平成17年まで繰り返し更新してきたXが、担当コマ数の削減等を伴う平成18年度の出講契約締結を求めるYとの間で紛争になり、同契約が締結されなかったことが違法な雇止めにあたるなどとして、Yに対し、雇用契約上の地位確認、賃金及び慰謝料の各支払等を求めたところ、二審（高裁判決）は、出講契約の不成立は、最終的にはX自身の意思によるものである（※）としながらも、Yの理不尽ともいべき強硬一辺倒の態度が、建設的な提案をしているXをして、自己の労働契約上の権利に依拠して冷静な対応をすることを断念させて、消極的な抵抗へと追い込んでいったという面があることを否定できず、その限りで、Yの対応はXに対する不法行為を構成するとして、慰謝料350万円を認めた。これを不服として、Yが上告を申し立てた事案。

※ 二審はXの出講契約を労働契約であるとし、新たな出講契約の締結に当たり、何ら合理的な理由も必要もないのに、前年度よりもXにとって不利益な内容の出講契約に変更することは許されず、その程度も合理的な範囲に限られるとする一方で、予備校の非常勤講師という特徴からすれば、前年と同じ内容での契約締結を求める権利やそれを期待できる地位にあるとまではいえないとした。

（判決の要旨）

原審は、（中略）次のとおり判断して、Xの請求のうち慰謝料請求を一部認容すべきものとした。

平成18年度の出講契約が締結されなかったのはXの意思によるものであるが、Xが契約書を提出する意思はない旨を表明するに至ったのは、YがXの提案した解決策を一顧だにしないなど強硬な態度に終始したからである。Yのこの態度は、自己の立場を貫徹するに急で、コマ数削減がXの生活に与える影響への配慮に欠けるとともに、出講契約が労働契約であることに対する無理解に基づくものであり、これがXを追い込んで冷静な行動を採ることを困難にしたものである。そうすると、Yの上記態度での対応はXに対する不法行為に当たるといふべきである。

しかしながら、原審の上記判断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。

（中略）YとXとの間の出講契約は、期間1年単位で、講義に対する評価を参考にして担当コマ数が定められるものであるところ、Yが平成18年度におけるXの担当講義を週4コマに削減することとした主な理由は、Xの講義に対する受験生の評価が3年連続して低かったことにあり、受講生の減少が見込まれる中で、大学受験予備校経営上の必要性からみて、Xの担当コマ数を削減するというYの判断はやむを得なかったものといふべきである。Yは収入に与える影響を理由に従来どおりのコマ数の確保等を求めるXからの申入れに応じていないが、Xが兼業を禁止されておらず、実際にも過去に兼業をしていた時期があったことなども併せ考慮すれば、Xが長期間ほぼYからの収入により生活してきたことを勘案しても、Yが上記申入れに応じなかったことが不当とはいい難い。また、合意に至らない部分につき労働審判を申し立てるとの条件で週4コマを担当するとのXの申入れにYが応じなかったことも、上記事情に加え、そのような合意をすれ

ば全体の講義編成に影響が生じうることからみて、特段非難されるべきものとはいえない。

そして、Yは、平成17年中に平成18年度のコマ数削減をXに伝え、2度にわたりXの回答を待ったものであり、その過程で不適切な説明をしたり、不当な手段を用いたりした等の事情があるともうかがわれない。

以上のような事情の下では、平成18年度の出講契約の締結へ向けたXとの交渉におけるYの対応が不法行為に当たるとはいえない。

以上と異なる見解の下にXの慰謝料請求を一部認容した原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。(以下略)

