



## Vol.20

弁護士 岡 正俊  
狩野・岡・向井法律事務所

### ★シャノール事件(東京地判平27. 7. 31労経速2262号3頁)

今月のニュースレターでは裁判例を紹介したいと思います。学生アルバイトの雇止めが有効とされたシャノール事件(東京地判平27. 7. 31労経速2262号3頁)です。

#### 1 事案の概要

原告は大学院に在籍する大学院生です。被告はコーヒーショップを運営する株式会社です。

原告と被告は後述の通り契約更新を繰り返してきましたが、被告では長期間勤務するアルバイトと配転による新任の店長との間の軋轢等が問題となっており、また契約期間の上限を設けている契約社員との均衡の問題もあり、アルバイトの在籍期間の上限を4年と決めました。

この方針により、被告が原告を雇い止めたところ、本件訴訟となりました。

#### 2 裁判所の判断

裁判所は、原告には契約更新に対する期待に合理的理由が認められないとして、労働契約法19条1号、2号の適用を否定しました。

解雇権濫用法理の類推適用、ないし

労働契約法19条1号、2号の適用を否定する裁判例はあまりありません。

本件で、裁判所がどのような点から原告に契約更新に対する合理的理由がないと判断したのか、判断要素について見てみたいと思います(労働契約法19条1号の該当性判断は簡単なものでしたので、省略します)。

#### ① 雇用の臨時性

- ・原告は大学院生のアルバイト。
- ・他にもアルバイトを掛けもちしていた。
- ・アルバイトの業務を正社員(店長)の業務と同等と評価することはできない。

#### ② 更新の回数、雇用期間

平成20年7月7日～平成25年6月15日 約4年11か月 更新19回

なお、大学在学中の平成15年8月24日～平成19年3月27日にも勤務 更新14回

#### ③ 契約期間管理の状況

- ・アルバイトの評価期間を定めていた。
- ・店長に対し、アルバイトチェックリストを用いて各アルバイトの勤務状況を評価することを指示していた。

#### ④ 更新を期待させる言動

- ・原告が主張する、上限を設けることな

く契約更新する旨の合意の成立は認められない。

## ⑤ その他

- ・原告は勤務頻度が少なかった。

以上のような点を総合的に判断し、裁判所は、原告の雇用継続の期待は単なる主観的な期待にとどまり、同期待に合理的な理由があるとはいえないことから、労働契約法19条2号に該当しないと判断しました。

## 3 判断のポイント

契約期間は5年には達していませんが、更新回数は14回に及んでおり、仮に期間の定めのない雇用契約を結んでいる労働者と同様の業務を行っていたと判断された場合には、契約の更新に対する期待に合理的理由があったと判断されると思います。

その意味で本件では、大学院生のアルバイトであったという点が、一つ大きなポイントだと思います。学生のアルバイトで契約がずっと続いていくと期待するということはあまりないと思いますし、仮に期待したとしても、それは主観的なものであって、合理的なものとはいえないという判断です。

なお、上述の通り、学生のアルバイトであっても、正社員と同じような仕事をしている場合には、契約更新に対する期待に合理的理由ありと判断される

場合もあると思いますので、この点は注意が必要です。

本件では、原告の勤務頻度の低さも問題とされており、裁判所はこの点をかなり厚く論じています。詳しい事情は分かりませんが、原告はアルバイトをいくつかかけもちしており、被告でのアルバイトにはあまり力を入れていなかったのかもしれませんが。

被告でのアルバイトによる収入は月2万円ほどでしたが、他のアルバイトによる収入は月額合計9万円以上あったようです。

被告が契約更新の上限を設けたことについては、裁判所は、原告の契約更新に対する合理的期待を失わせる事情としては判断していません。

最初の契約の時の契約書にすでに上限特約が入っていたのであれば、それに基づく雇止めについては、労働者に更新に対する合理的期待は認められないとして、労働契約法19条2号の適用がないのが原則といえます。

本件では契約の途中で上限を設けています。契約途中で設ける場合は、労働者に十分に説明し、労働者の合意を得た上で契約書に上限特約を入れるのであれば、更新に対する合理的期待をなくすことはできませんので、注意が必要です。