



Vol.80

弁護士 岡 正俊
杜若経営法律事務所

★労働契約更新に対する合理的期待が打ち消されたとして契約期間満了による労働契約終了が認められた裁判例

今回のニュースレターは、平成24年6月から平成30年3月まで、7回更新され、5年以上継続した有期労働契約について、失注による業務終了等により契約更新に対する合理的期待が打ち消されたとして、労働契約法19条2号該当性が否定され、契約期間満了による労働契約終了が認められた裁判例（東京地裁 R2.10.1 判決）をご紹介します。

1 事案の概要

(1) 当事者

被告は貨物自動車運送事業、倉庫業等を営む株式会社であり、原告は被告と有期労働契約を締結しその事業所（以下 A 事業所とします）において倉庫事務に従事していた労働者です。その事業所では E 社から受注した業務に従事していました。被告は毎年入札によって E 社の業務を受注していましたが、失注し同業務は平成29年8月31日をもって終了しました。

(2) 契約更新の状況

契約は7回更新されており、各労働契約の期間は以下のとおりです。

①平成24年6月1日～8月31日（労働契約1）、②平成24年9月1日～平成25年6月30日（労働契約2）、③平成25年7月1日～平成27年6月30日（労働契約3）、④平成25年7月1日～平成26年6月30日（労働契約4）、⑤平成26年

7月1日～平成27年6月30日（労働契約5）、⑥平成27年7月1日～平成28年6月30日（労働契約6）、⑦平成28年7月1日～平成29年6月30日（労働契約7）、⑧平成29年7月1日～8月31日（労働契約8）

(3) 契約更新についての労働契約書の記載

若干変更があるものの、概ね、契約更新の有無については「なし」、「契約書記載の勤務地、勤務課所で契約書記載の業務を遂行するためのものであり、これが消滅、縮小した場合は、契約を終了する」、更新の判断基準については「業務量により判断する」といった記載がされていました。また、労働契約5にあたって不更新条項が設けられました。

2 裁判所の判断

(1) 不更新条項について

不更新条項については、労働者に合理的期待が生じた後、使用者が更新年数の上限を一方向的に宣言したとしとしても、そのことのみをもって直ちに労契法19条2号の該当性が否定されることにはならないとし、労働者の自由な意思に基づいて契約書に署名押印がなされた場合に限り更新に対する合理的期待が放棄されたと認めるべきとしました。判例に沿った判示であり、本件では原告の自由な意思に基づいているとはいえないとしまし

た。

(2) 雇用継続の期待の合理性について
このように不更新条項による労契法19条2号の該当性は否定しましたが、結論としては労働契約7の締結の時点においては、それまでの契約期間通算5年1箇月、5回の更新がされたことによって生じるべき更新の合理的期待は、打ち消されてしまったとし、契約8締結時には合理的期待が生じる余地はなかったとして、契約継続に対する期待の合理性を否定し、労契法19条2号の該当性を否定しました。

その理由について詳しくは判決を読んでいただければと思いますが、ポイントは以下のような点だと思います。

一つ目は、きちんと契約更新手続がなされていたという点です。

二つ目は、契約書上も、勤務地がA事業所であり、業務がE社から受注した業務であり、E社の業務がなくなった場合は労働契約が終了することが明記されていたという点です。

三つ目は、E社の業務を受注できず、平成29年8月末日をもってA事業所の閉鎖を余儀なくされ、原告の業務がなくなったことです。

四つ目は、契約7締結前及び締結時に、E社の業務を失ったこと、労働契約も同業務終了までであり更新されないこと等の説明が管理職から原告になされたことです。

このような点から、裁判所は、労働契約1から7までは、A事業所におけるEの商品配送業務を被告が受注する限りに

おいて継続する性質の雇用であったところ、同業務の失注、事業所閉鎖、被告の管理職から原告に対する説明、契約書の不更新条項等により、労働契約7の締結の時点においては、それまでの契約期間通算5年1箇月、5回の更新がされたことによって生じるべき更新の合理的期待は、打ち消されてしまったといえるとなりました。そして、労働契約8締結時も合理的な期待が生じる余地はなかったとして、労働契約8の期間満了時において、原告が、被告との有期労働契約が更新されるものと期待したとしてもその期待について合理的な理由があるとは認められないとしました。

3 まとめ

私は本件のような場合も、労働契約法19条2号の該当性(つまり契約継続に対する期待の合理性)を肯定した上で、雇止めを合理的理由、社会通念上の相当性において判断するものと思っておりましたが、裁判所は期間満了だけで労働契約は終了し合理的理由等は必要ないとししました。本件のように委託業務がある間だけ有期労働者を雇用するというケースはよくあると思いますし、裁判所があげる理由は、契約書の記載や労働者に対する説明が中心であり、これをクリアすることもそれほど難しくないと思いますので、本件判決を参考に実践すると良いのではないかと思います。