



Vol.99

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★コマ数減を拒否した予備校講師の契約終了は雇止めか

今月のニュースレターは、コマ数削減の提案を拒否した予備校講師の契約終了が問題となった事件の高裁判決（東京高裁 R4.2.2 判決）をご紹介します。

使用者が有期労働契約を更新せずに雇止めするのではなく、労働条件を下げた提案をして労働者がこれを拒否したため、契約終了になるケースがあります。本件もこのようなケースです。このようなケースでは、労働条件を下げたとはいえ、使用者から契約締結の申込みをして労働者が拒否しているので、いわゆる雇止めには当たらないのではないかという疑問があり得ます。本判決は、雇止めの問題であるとした上で、雇止めの客観的合理的理由・社会通念上の相当性の判断要素も示しているので、参考になると思います。

1. 事案の概要

本件の被控訴人（被告）は予備校を運営する学校法人、控訴人（原告）は予備校講師です。

被控訴人は控訴人との間で平成6年4月1日から1年間の有期契約（出講契約）を締結し、これを繰り返し更新してきました。被控訴人は、平成29年度の出講契約について2コマ削減した6コマとして控訴人に提示しましたが、控訴人はこれを拒否し、従前と同じ条件による契約更新を申し込みました。被控訴人はこれには応じられないとし、先の提案に応じない場合には契約不成立となる旨控訴人に通知しましたが、控訴人も応じずに結局契約不成立となりました。

控訴人は、労働契約の更新拒絶は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められず、労働契約法19条による更新を主張して地位確認等を求めて提訴しました。一審判決（東京地裁 R3.8.5 判決）は雇止めの問題とし、労働契約法19条の適用を肯定しましたが、客観的合理的理由を欠き、社会通念上の相当性を欠くとはいえないとし、雇止めを有効として請求を棄却しました。これに対して控訴人が控訴しましたが、本件判決も一審判決を踏襲し、控訴を棄却しました。

2. 裁判所の判断

裁判所の判断について、簡潔に要点を述べたいと思います。

本件の争点は、以下の通りです。

- ① 出講契約が更新されるとの期待に合理的理由があるか
- ② 被控訴人が控訴人の出講契約更新の申込みを拒絶したか（雇止めに該当するか）
- ③ 更新拒絶が客観的合理的理由を欠き、社会通念上相当でないか

(1) 判断の手順

上記争点の判断の前に判断の手順ですが、通常の雇止めの場合と同じです。つまり、労働契約法19条1号、2号に該当するかをまず検討し（本件では2号）、該当しない場合には期間満了のみで契約終了とされます。該当する場合には同条柱書後段の客観的合理的理由、社会通念上の相当性が検討されることとなります。

(2) 19条2号該当性（出講契約が更新されるとの期待に合理的理由があるか）

被控訴人は、労働契約法 19 条 2 号の「更新」は同一条件で更新される場合であり、同一条件で更新される期待がないのであれば、19 条 2 号には該当しないと主張しました。

これについて裁判所は、雇止め法理は労働者の雇用喪失を防止するための法理であるとし、更新時に労働条件が変更されることは通常あり得るので同一条件で更新されたかどうかは更新期待への合理性の点では本質的ではないなどとして、「更新」とは従前の有期労働契約と接続又は近接した時期に有期労働契約を再締結することを意味するものであり、同一の契約期間や労働条件による契約の再締結を意味するものではないとしました。

その上で、同一の条件で更新されることについて控訴人の合理的期待はないが、コマ数 0 で雇止めになることは特段の事情がない限り容易に想定できないとし、授業アンケート次第ではコマ数減を提示される可能性を前提としつつ、コマを複数担当する契約を締結して更新できると期待する限度で合理的な理由があるとしました。

(3) 雇止め該当性（被控訴人が更新を拒絶したといえるか）

控訴人は、被控訴人からのコマ数減の提示に応じず、従前の 8 コマでの更新を求めたものであり、控訴人が新たな更新の申込みをしたものと評価できるとし、被控訴人が改めてコマ数減を示したことにより控訴人の申込みを拒絶したといえるとししました。すなわち、雇止めに当たるとしました。

(4) 客観的合理的理由・社会通念上の相当性

雇止めに至った根本的な原因は使用者が従前と異なる労働者が承諾できない内容の労働条件を提示したことにあるので、労働契約法 19 条柱書後段該当性の判断は、使用者が提示した労働条件の客観的合理性及び社会的相当性を中心的に検討すべきであるとししました。

具体的には、使用者が従来の労働条件を維持することなく新たに提示した労働条件が合理的であることを基礎付ける理由の有無及び内容、使用者が提示する労働条件の変更が労働者に与える不利益の程度、同種の有期契約労働者における更新等の状況、当該労働条件提示に係る具体的な経緯等の諸般の事情を総合考慮し、使用者が提示した当該労働条件の客観的合理性及び社会的相当性を中核として判断すべきであるとししました。

その上で、授業アンケートの結果や懲戒事由該当行為があったこと等を踏まえ、被控訴人が 2 コマ減を提示したことは合理的であるなどとし、雇止めは客観的合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には当たらないとししました。

なお、高裁で、控訴人は整理解雇法理を準用すべきと主張を追加しましたが、新たな出講契約の申込みであり解雇とは異なることや経営上の理由ではないこと等から、控訴人の主張は採用されませんでした。

3. まとめ

本判決の判断は、講師や教員との間で授業（コマ）単位で年度毎に契約を結んでいる予備校、学校にとって参考になりますが、契約更新にあたって労働条件を変更する場合に一般的に妥当するものです。特に客観的合理的理由、社会通念上の相当性の判断において考慮される要素を具体的にあげている点が参考になると思います。更新にあたって労働条件を下げようとする場合には、労働者側が提案を拒否した場合は当然契約終了になると考えるのではなく、本判決のあげる新たな労働条件の合理性や労働者に与える不利益の程度等を検討していただければと思います。