

第19回 杜若オンラインサロン（令和4年11月21日実施）

有期雇用契約の更新実務の最前線 ～トラブル回避のための必須知識～

杜若経営法律事務所

弁護士 岡 正俊

弁護士 井山 貴裕

東京都千代田区神田小川町3-20

第2龍名館ビル 8階

本日のテーマ

- I. 有期雇用契約に関する基礎知識の整理
- II. 雇い止めに関する対応(最新裁判例を含めて)
- III. 契約更新時の労働条件の引き下げ(最新裁判例を含めて)
- IV. まとめ
- V. 座談会

有期雇用契約に関してよくある紛争

- ・有期雇用に関して、話題となるが多かったのは、同一労働 ・同一賃金であったが、最近は少し下火になった。
- ・依然として多いのは、契約期間満了時の雇い止めと更新の際の労働条件の変更。
- ・有期雇用の法的な括りは、期間満了による契約終了であるが、裁判になると、会社が丁寧な対応をしていないと負けてしまうことも珍しくない
- ・なお、期間途中の解雇は無期の解雇よりハードルが高い
→「やむを得ない事由」(労契法17条)がないと無効となる。

雇い止めの基礎知識（要件の整理）

要件1

要件1-1 無期契約の解雇との同視性(1号)

当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること

要件1-2 契約更新の合理的期待(2号)

当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

要件2 契約更新の申し込み

契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした

要件3 客観的合理性・社会的相当性

申込みを拒絶することが、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ないとき

要件1－1 無期契約の解雇との同視性に関して

要件該当性の判断のポイント

- ①雇用の臨時性・常用性
- ②更新の回数
- ③雇用の通算期間
- ④契約期間の管理状況（契約書は毎回締結しているか等）
- ⑤雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無

注意点

- 何回以上更新していると要件に該当するというような形式判断ではない
- 裁判となった際には、①の常用性と④契約期間の管理状況を裁判官は注視している印象を持つ。

要件 1－1 に関する裁判例の状況

ジャパンレンタカー事件（名古屋高裁H29.5.18）

- 22年間反復更新をしていたアルバイト。
- 業務も正社員と変わらず、更新手続きも形骸化していた。
- 19条1号に該当すると判断。

三菱電機事件（鳥取地裁H27.10.16）

- 雇用契約は、約30年に渡り更新。
- 契約期間満了の都度、雇用契約を締結し直していた。
- 19条1号には該当しない（ただし、2号に該当すると判示

要件1-2の注意点

要件該当性の判断のポイント

- ポイントは要件1-1と同じであるがこちらの方が事案が多岐にわたる
- 概ね以下の3つの類型に分けられる
- (1) 反復更新による合理的期待が発生する「反復更新型」
- (2) 手続きなく更新していたことを前提とする「継続前提型」
- (3) 不更新の条項がある「不更新条項存在型」

注意点

- (3)にある紛争類型のように、「更新しない」という文言があれば、契約期間満了で、雇用契約を終了できるという論点ではない。
- 特に一度契約更新の合理的期待が発生した後に、不更新条項を追加して更新をしたとしても、必ずしも期待を消滅させるものではないことに注意。
- 上限を設けると上限までの合理的期待を認める材料になってしまうことがある(いすゞ交通東京高裁H27.3.12)

要件 1－2 に関する裁判例の状況①

原告は看護師として業務に従事。

入社時のクリニックの唯一の医師が退職して、業務がなくなり、配属場所を変えて契約の更新をした。その後、法人が業務の縮小を行うこととなり雇い止めを行い紛争化（那覇地裁令和4.3.23）

- ・結論として、19条2号の要件に該当しないと判断
- ・業務は常用的であるが、法人が国の補助を受け、常勤を抑制するように指示されていることからすると、有期雇用という法人の選択は不合理ではない
- ・更新も1回で通算2年5ヶ月
- ・契約は電子システムで管理。原告が承認しないと成立しないと共に、書面の雇用契約書も締結。更新手続きの管理がされていた。
- ・法人内では、平成23年から31年までで、251人中、187名が雇い止め
- ・引継書に「正職」という記載はあるが、雇用契約書にはない（派遣社員ではないという意味の可能性もある）。

要件 1－2 に関する裁判例の状況②

原告は韓国語の専任教師で大学と雇用契約を締結。

原告は、有期雇用契約の専任教員が無期契約に移行して業績等に応じて教授へ昇格することが一般的であったなどと主張して、本件雇用契約が労働契約法19条2号に該当する旨主張（東京地裁令和4.3.28）

裁判所は、19条2号の「更新」は、当該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び締結することを意味するもので、同一の契約期間・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解されるが（一種の法定更新を認める同条柱書とは場面を異にする。）、有期労働契約から無期労働契約への転換の場合まで含むものではないと解される。」として、原告の主張する期待は、19条2号に該当しないと判断。

要件2、要件3 その他の手続き

- 要件2は、労働者が雇い止めに異議があるあることが表明されればよい。
＝例えば、訴訟の提起、紛争調整機関への申立、団体交渉によって使用者に直接・間接に伝えられるもので良い。
- 要件3は普通解雇とほとんど同じ基準。
この要件の議論は使用者側に厳しい。
- その他に3回以上更新された場合又は通算で1年を超える場合は、30日前の予告義務を課す告示がある。
→実務対応としては条件変更等の交渉もするため、2～3ヶ月前から交渉を開始し、打診をした方が良い。
- 雇い止めの理由の明示は提示する法的義務までではないが、出さなければ紛争となった際に裁判官の心証が悪いため、出す対応が良い。

蛇足 試用期間としての有期雇用

- 今でも、試用期間に該当する部分を有期雇用契約で採用するという会社はまだまだある。
- これについては、神戸弘陵事件(最高裁平成2年6月2日)がある。
 - 試用期間に該当するか、有期雇用契約であるかは、実態からの判断によとした。
 - 最高裁は、有期雇用と認定した原審を破棄。
- 実態として試用期間と認められる状態のものを有期としても、法的にあまり意味はない。

雇い止めをするまでに会社が注意すべき対応

契約締結の場面

- 更新に関して期待を持たせる言動はしていないか
- 「基本更新するから」等は危険

契約期間中の場面

- 能力不足解雇の問題と類似
- 問題点を具体的に事実を特定して、注意指導し、記録化しているか
- 問題が改善しない場合に懲戒等はしているか。

契約更新の場面

- 更新の際の業務の面談をして、手続きを形骸化させない
- 問題があるならば、労働条件を変更する(次のテーマ)

有期雇用契約の更新の際の労働条件の変更

- ・よくある誤解は、有期雇用契約の更新の場面では、更新前の契約条件と同一の条件でないと更新ができないのではないかというもの。
 - これは、雇い止めの条文が、雇い止めが無効の場合に、同一の条件で、雇用が維持されるという効果を発生させることに起因すると思われる。
- ・あくまで労働契約法は無効の場合の処理。
 - 合意で変更することは可能。
- ・合理的な根拠に基づいて、契約内容を変更した提案は許容される。

有期雇用契約の更新の際の労働条件の変更の注意点

- ・法人から新しい労働条件を提示することは、労働者がこれを拒絶し、契約内容の維持を求めた場合の法的整理は？
→労働者において、使用者からの契約の申込みを拒絶すると共に、新たな契約の申し込みをしたと判断される（民法528条参照）

【参照】

第五百二十八条 承諾者が、申込みに条件を付し、その他変更を加えてこれを承諾したときは、その申込みの拒絶とともに新たな申込みをしたものとみなす。

- ・労働者の申込みを拒絶することは雇い止めとなると整理できる。

契約更新時に業務量の減少させた更新の拒否をした従業員への雇い止め

原告は塾の非常勤講師。契約更新に際し、次年度の担当コマ数を8コマから6コマとする新しい契約内容を提示し、これを拒否した従業員への雇い止めの有効性が問題となった事例（東京地裁令和3.8.5）

- ・契約更新の合理的期待はあるとされたが、その期待は8コマからコマ数減の提示をされる前提の期待と認定。
- ・会社からの原告がコマ数減の提示を拒否し、従前の契約での更新を求め、これを拒否したことは従前の契約での契約更新の拒絶になると認定
- ・他方で裁判所は、会社が従前と異なる労働条件を提示し、従業員がこれを拒否した場合の雇い止めは、「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心的に検討すべき」とした。

続き（契約条件の引き下げの根拠）

- ・生徒による授業評価アンケートからの評価や校舎の運営協力等に関する評価の二つを行い、さらに最終評価があるという客観性が高い評価をとっていた。
- 原告は授業評価アンケートは4年連続で世界史講師の中で最下位。その他も近似値という結果。
- ・契約更新のたびに、次年度の契約条件について交渉するということがどの講師にもあった。
- ・懲戒歴もあり、引き下げは合理的という判断につながる。

再雇用締結時の労働条件の引き下げの最新裁判例

契約の更新に当たり、課長として部下の管理をしつつ、購買仕入れ等を行っていた従業員に対して、総務の業務に変更し(併せて課長職でもなくなっている)、給与を月額50万円から31万5000円に減額したことの有効性が論点(東京地裁令和3.7.29)

- ・賃金を6割まで下げていいと判断した裁判例と読むことは危険
- ・判決のポイントは、賃金の減額と併せて、責任の範囲と業務内容が変わったこと。
- ・減額した提示をするまでの中で数度の面談を行い、引き下げの理由となる業務指示違反も指摘する等、会社が根気強く対応をしていることも会社勝訴につながったポイント。

契約更新時の労働条件の引き下げのポイント

- ・根拠がなく、引き下げた条件を提示をすると、裁判所は専ら雇用を終了させることを目的とした提示と考えてしまう。
- ・本人に問題点があるならば、その注意の頻度やその内容、場合によっては懲戒処分をしているかも重要。
 - 懲戒の前提になるので、有期雇用契約者にも就業規則があった方がよい。
 - 注意指導は5W1Hを特定して具体的に。
- ・その他にも人員の補充の程度や会社の経営状況等も理由になる。

契約更新の労働条件変更の流れ

契約書、就業規則の内容の確認



契約期間中の問題点、注意指導歴、懲戒歴の確認



契約更新後の新たな業務内容、業務量、賃金等の整理



契約更新の面談(契約期間満了の2～3ヶ月前から開始)



契約の更新または雇い止め(契約締結に至らない場合は就労させない)

蛇足その2 地位確認を求めないで損害賠償をする有期雇用契約者

3ヶ月の有期雇用契約の締結をした労働者の雇い止めの有効性及び雇い止めが無効の場合の損害賠償の金額が問題となった裁判例（東京地裁H28.7.20）

- ・ 裁判所は、「再就職に通常必要な期間として、原告ら各自につき3か月間の賃金相当分について相当因果関係のある損害と認めるのが相当である」と判断
- ・ この事例は、1回の契約期間が3ヶ月であったため、その点とのバランスを考慮したとも思える。
- ・ 損害賠償請求事案では、業界に応じて再就職に必要な期間を確認することもポイントになる。

まとめ

- ・雇い止めは雇用契約の解消の場面であるため、手間暇を惜しまないことが会社勝訴のポイント
- ・特に契約期間中の注意指導は、無期雇用契約者の能力不足解雇の場合の対応と変わりはない。
- ・この注意指導がしっかりできていれば、契約更新の場面での労働条件の引き下げ提案も説得力を持つ。
→この二つは有機的・一体的な論点である。

ご清聴ありがとうございました。
引き続き座談会もよろしくお願いいたします。

