



Vol.145

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★正社員登用制度の説明は有期雇用契約更新に対する合理的期待を生じさせるか

今月のニュースレターは、契約社員として検品グループの事務に従事していた従業員が雇止めされたため、労契法19条2号により契約が更新されていると主張し、地位確認等を求めた事件（大阪地裁R8.4.15判決）をご紹介します。

本件では、**正社員登用制度の説明があったこと等が、契約更新に対する合理的期待を基礎づける**かが主たる争点となりました。結論として、裁判所は**合理的期待を否定**し、原告の請求はいずれも棄却されました。

1. 事案の概要

被告は、電気機械器具等の販売、保守、検品事務等を業とする株式会社です。原告は、契約社員として、関西営業部六甲検品グループで事務業務（検品物の入着管理作業、伝票仕分け、データ管理）に従事していました。

契約の経緯は以下のとおりです。

令和4年1月20日 雇用契約書①（期間R4.2.1～3.31）

同年3月29日 1回目の更新（期間R4.4.1～R5.3.31、雇用契約書②）

雇用契約書①②のいずれにも、「契約更新の有無」欄に「**更新する場合があります**」と記載され、更新の判断理由（業務量、勤務成績・態度、能力、経営状況等）が列挙されていました。

令和5年2月10日 2回目の更新（期間R5.4.1～9.30、雇用契約書③）

雇用契約書③には「**更新は今回に限り、本件の契約の更新はない。**」と明記されていました。なお、**原告は適応障害等を理由に令和5年2月20日から契約満了日（同年9月30日）まで一度も出勤しませんでした。**

被告は更なる更新に応じず、令和5年9月30日の経過をもって雇止めとしました。

2. 裁判所の判断

裁判所は、契約更新に対する合理的期待を否定し、請求をいずれも棄却しました。

(1) 正社員登用制度との関係

原告は、採用面接時に正社員登用の途があるとの説明を受けたこと、登用手続きを問い合わせた際に契約社員2年、嘱託社員を経て登用試験を受けられるとの説明があったことを合理的期待の根拠として主張しました。

裁判所は、登用制度とその説明があったこと自体は認めつつ、登用には試験合格が必要で正社員となることは保証されておらず、**契約社員が将来的に正社員に登用される可能性があること**と、**契約社員としての有期労働契約が更新されるかどうかとは別問題**であるとして、登用制度の存在やその説明は契約更新の期待を抱かせる事情とはいいい難いと判断しました。また、この点は原告が正社員希望を伝えていたとしても同様であるとしました。

上司らの「正社員やろうな」等の発言は、これを裏付ける証拠がなく、仮にあっても励ましにすぎず更新を保証する趣旨とは評価し難いとなりました。

(2) その他の事情について

雇用契約書①②の「更新する場合があります」との限定的記載と判断理由の列挙、雇用契約書③の「更新は今回に限り」との明記は、むしろ更新されないことがあり得ることを示すものであるとし、業務が基幹業務でないこと、更新回数2回、通算約1年8か月にとどまること、更新の都度契約書を作成し契約管理が行われていることも併せて、合理的期待を認めることはできないと判断しました。

3. まとめ

本判決は、正社員登用制度の存在やその説明は、有期契約の更新に対する合理的期待を基礎づけないとしました。

実務上、採用時に正社員登用の途があることを説明したり、登用手順を案内したりすることはよくあり、労働者側から本件と同じような主張がなされることは間々あります。

これに対し裁判所は、正社員登用の可能性と有期契約が更新されるかどうかは別問題であると整理しており、極めて正当な判断といえます。

なお、本件では、初回、1回目更新時には不更新条項がなく、2回目更新時に初めて「更新は今回に限り、本件の契約の更新はない」との条項が付されたことから、原告は、一度生じた合理的期待は事後の不更新条項では消滅しないと主張しました。しかし裁判所は、**そもそも合理的期待が生じていない**と整理し、原告の主張を退けています。

確かに、更新回数2回、通算約1年8か月と勤務していた期間は短いですが、常にそれだけで更新に対する合理的期待なしとされるわけではないですし、事務業務であることや、更新の都度契約書を作成していたというのは大きな理由にはなり得ません。

そう考えると、原告が適応障害等を理由に2回目更新後の契約期間中、一度も出勤していないという事情等の就労実態や雇止め理由の合理性をも実質的に考慮したうえで、合理的期待なしと判断した可能性もあるように思われます。**勤続年数が短く更新回数も少ない事案であっても、雇止めの理由も合わせてしっかり検討しておくことが必要だ**と思います。

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)