

弁護士が精選！ 重要労働判例 - 第252回 高知県公立大学法人（特定のプロジェクトの ために雇用された職員の雇止め）事件

高知県公立大学法人（特定のプロジェクトのために雇用された職員の雇止め）事件
（高知地裁 令2.3.17判決）

特定のプロジェクトのために雇用された有期労働契約者の雇止めについて、当該プロジェクトの存続期間中は、整理解雇の場合に類似した判断手法によりその有効性が判断されるとされた事例

掲載誌：労経速2415号14ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

1 事案の概要

Yは、県が設立した公立大学法人であり、平成27年4月以降、A県立大学等3大学を運営している法人である。

Xは、システムエンジニアであり、平成25年4月1日または同年11月1日に、Yとの間で期間の定めのある契約を締結し（締結時期に争いがある）、A県立大学において、技術職員として、遠隔テレビ会議システム等の構築と運用に関する業務に従事してきた労働者である。

Yは、平成25年11月1日までにX・Y間において、Xを、災害看護学の専門家を養成することを目的としたDNGLプログラムに係る業務に従事させる旨の期間の定めのある労働契約（以下、本件契約）を締結した。XとYは、以下のとおり、本件労働契約を3回にわたり更新した。

- ㊦ 平成26年4月1日から平成28年3月31日まで
- ㊧ 平成28年4月1日から平成29年3月31日まで
- ㊨ 平成29年4月1日から平成30年3月31日まで

以上㊦ないし㊨は、従事する業務を「DNGLプログラム特定プロジェクトに関する業務」とされ、契約更新の有無については、㊦、㊧は、「更新する場合があるが従事している業務の進捗状況や予算措置により判断する」とされ、㊨は「更新しない」とされていた。

A県立大学においては、平成25年4月1日より、特定プロジェクト職員規程が施行されており、特定プロジェクト職員の雇用期間は、事業年度の範囲で定めるものとし、雇用の通算期間は当該特定プロジェクトに係る終期を限度とし、Yの職員定年規程を適用しないとされていた。DNGLプログラムは、平成24年度から平成30年度（終期は平成31年3月31日）までの7年間、文部科学省の補助事業とされており、この7年間の事業（以下、DNGLプロジェクト）は、上記の特定プロジェクトに該当するものとして、本件労働契約には特定プロジェクト職員規程が適用される。

平成29年11月30日、YはXに対し、平成30年3月31日をもって契約期間満了により退職することとなる旨の通知書を出したが、Xはこれに納得せず、上記通知書を返却した。Xは、A県立大学教職員組合に相談し、これを受けて、A県立大学と同労組とは平成30年3月8日団体交渉を行った。

平成30年3月31日、Yは本件労働契約を更新せず（以下、本件雇止め）、同年4月13日、Xは、労働契約上の地位確認および未払い賃金の支払いを求め、本件訴訟を提訴した。

本件の争点は、①本件雇止めが無期労働契約の解雇と同視できる（労働契約法〔以下、労契法〕19条1号）といえるか、②契約更新の期待が合理的（同条2号）といえるか、③本件雇止めの有効性（同条柱書き）が認められるか、④本件労働契約が労契法18条1項により無期労働契約に転換したか、である。

2 判断

【1】争点①：本件雇止めが無期労働契約の解雇と同視できる（労契法19条1号）といえるかについて

本件労働契約は、当初から更新が予定されていたものの、最長でDNGLプロジェクト終了時までを契約期間として予定していた有期労働契約であり、本件雇止めが無期労働契約に係る解雇の意思表示と同視できるとはいえない。

【2】争点②：契約更新の期待が合理的（同条2号）といえるかについて

Xは本件労働契約締結時において、DNGLプロジェクトが終了する平成31年3月31日まで雇用が継続されるという期待を抱き、かつ、かかる期待は合理的である。

また、上述の事由に加え、①Xが本件労働契約締結時に神奈川より高知に生活の拠点を移していること、②実際に3回にわたって労働契約の更新が行われたこと、③平成30年3月31日時点において、DNGLプロジェクトが同年4月1日より平成31年3月31日まで実施されることが決まっていたこと、④Yの担当者とのやりとり等から、Xは、本件労働契約の契約期間が満了する平成30年3月31日時点において、労働契約が更新される旨の期待を抱いたと認められ、かかる期待は合理的である。

【3】争点③：本件雇止めの有効性（同条柱書き）が認められるかについて

本件雇止めの有効性は、無期労働契約との差異を踏まえつつ、整理解雇の場合に準じて、①人員削減の必要性、②雇止め回避努力、③人選の合理性および④手続きの相当性の各事情を総合的に考慮して判断する必要がある。6年間のDNGLプロジェクトの存在を前提としていた本件労働契約について、同プロジェクトが終了する1年前に、あえて雇止めをしなければならない、客観的な理由や社会通念上の相当性があったのかは疑問であり、X1人の雇用を1年継続したとしても、Yの経理上深刻な問題が生じたとまでは言い難いし、雇止めの時期からしても、Yは労契法18条1項による無期労働契約への転換を強く意識していたものと推認でき、同条同項が適用される直前に雇止めをするという、法を潜脱するような雇止めを是認することはできない。

【4】争点④：本件労働契約が労契法18条1項により無期労働契約に転換したかについて

本件労働契約は労契法19条2号に該当し、Yは本件労働契約と同一の労働条件でXからの契約更新の申し込みを承諾したものとみなされること、Xは平成30年4月13日に本件訴訟を提起し、本件労働契約が労契法18条1項により無期労働契約に転換した旨の主張も行っていることより、遅くとも通算契約期間が約5年5カ月となる平成31年3月31日までの間に、XがYに同条1号の無期労働契約締結の意思表示を行ったと認められ、同年4月1日、無期労働契約が締結されたと認められる。

[5] 結論

以上より、Xの労働契約上の地位および未払い賃金の支払いの請求は認められる（未払い賃金支払い請求は一部認容）。

3 実務上のポイント

有期労働契約者に対する雇止めは、実務上、ほとんどの場合、労契法19条1号、2号（特に2号）の適用の有無が問題となる。そして、労働者側に契約更新への合理的期待が認められる場合（同条2号）、当該雇止めには、無期労働契約者の解雇事由に類似した事由が必要とされる。この点で、特定のプロジェクト、業務を前提に有期労働契約を締結する場合、そのプロジェクトの終期が雇用契約更新の合理的期待の終期とはなし得るが、逆に、それまでは相当程度の更新の期待が認められる、という結論になりやすい。

これは、契約更新の上限回数を設定して有期労働契約を締結する場合も、同様に思われる。すなわち、上限回数の中で更新拒絶に及ぼうとした場合、上限回数までは更新の合理的期待が認められるとの判断が下されることがあり得る、ということである。

その意味で、有期労働契約の最初の締結において、業務、プロジェクトの特定、更新上限回数数の設定といった、契約更新の終期を特定するような条項を設ける際には、その反作用を勘案して行うことが必要となろう。

【著者紹介】

岡芹健夫 おかぜり たけお 高井・岡芹法律事務所 弁護士・所長

1991年早稲田大学法学部卒業。1994年第一東京弁護士会登録、高井伸夫法律事務所入所。2010年高井・岡芹法律事務所に改称、同所所長就任。第一東京弁護士会常議委員（2期）、第一東京弁護士会労働法制委員会委員、東京三弁護士会労働訴訟等協議会委員および経営法曹会議幹事等。主な著書に、『労働法実務 使用者側の実践知〔LAWYERS' KNOWLEDGE〕』（有斐閣）、『労働条件の不利益変更 適正な対応と実務』（労務行政）、『取締役の教科書 これだけは知っておきたい法律知識』（経団連出版）、『雇用と解雇の法律実務』（弘文堂）、『人事・法務担当者のためのメンタルヘルス対策の手引』（民事法研究会）等。

◆高井・岡芹法律事務所 <https://www.law-pro.jp/>

■ 裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別(5)掲載誌名および通巻番号(6)
(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「〇〇地裁△△支部」のように続けて記載)

③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集：『最高裁判所刑事判例集』（最高裁判所）

判時：『判例時報』（判例時報社）

判夕:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)
民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)
労経速:『労働経済判例速報』(経団連)
労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)
労判:『労働判例』(産労総合研究所)
労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)