

# 弁護士が精選！ 重要労働判例 - 第261回 社会福祉法人仙台市社会福祉協議会（更新上限を超えた有期労働契約の更新への合理的期待）事件

社会福祉法人仙台市社会福祉協議会（更新上限を超えた有期労働契約の更新への合理的期待）事件（仙台地裁 令2.6.19判決）

更新上限を超えた有期労働契約の更新について、募集要項や面接の際の説明、雇用契約書の記載を考慮し、雇用継続への合理的期待はないと判断した事例

※本判決文を「[労働法ナビ](#)」でご覧いただけます ⇒[こちら](#)をクリック

掲載誌：労経速2423号3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

### [1] 概要

本件は、社会福祉法人Y（以下、Y）との間で、平成25年4月1日付で有期雇用契約を締結し、以後更新を重ねながらYが運営する障害福祉サービス（生活介護）事業所である「A施設」で勤務していたXが、平成30年4月1日をもって雇用契約の期間満了により雇止めされたことについて、Xには労働契約法19条2号に該当する事由があり、上記雇用契約は従前の内容で更新されるから、Yが行った雇止めは違法であり、無効であると主張して、Yに対し、雇用契約上の地位にあることの確認を求めるとともに、雇用契約に基づく賃金およびこれに対する各支払日から支払済みまで民法所定年5分の割合による遅延損害金の支払いを求めた事案である。

本件の争点は、①本件契約が更新されると期待することについての合理的な理由が存在したか、②本件雇止めの客観的合理性・社会的相当性の有無である。

もっとも、本件では、①が否定され、②については判断されていないことから、本稿においても①のみを扱う。

### [2] 経過

Xは、平成25年4月1日、Yとの間で、「契約更新の有無」の欄に「1 契約を更新する可能性 有、2 契約を更新する条件 ①勤務成績が良好な場合は更新有り ②勤務成績が良好とはいえない場合は更新無し」という記載があり、また、「更新期間」の欄に「指定管理期間終了まで（最長4回まで更新可）」という記載がある契約書をもって雇用期間1年間の雇用契約を締結した。

その後、XとYは、上記雇用契約を4回（平成26年度から平成29年度まで）更新した。Xは、Yに対して、平成30年4月1日以降の雇用契約について更新の申し込みを行ったものの、平成30年3月31日をもって雇用契約終了となり、雇止めとなった。

## 2 判断

### [1] 原則論

・次の事実によれば、Xは、Yに採用される当初から雇用契約の更新回数が最長4回までであり、雇用期間が最大5年間であることを認識して、本件契約を締結していた。

①本件募集要項には、勤務条件のうち更新・雇用期限等として「1年間の有期労働契約。勤務成績により更新は4回まで可能。」と明記されていたこと

②Xは、本件募集要項の内容を確認し、本件募集要項に基づいて応募をしたこと

③採用面接の際、XがB課長から、雇用期間が1年間であり、契約更新の回数が4回までであり、5年間が限度であることの説明を受けていたこと

- ④本件契約の雇用契約書において、「更新期間」は「指定管理期間終了まで（最長4回まで更新可）」と記載されており、Xが当該契約書に署名押印していたこと
- ⑤本件契約の更新について、契約更新ごとに雇用契約書が作成されており、平成26年度ないし平成28年度の更新時の雇用契約書において、「更新期間」は「最長4回まで更新可能」との記載がされており、Xがそれぞれの雇用契約書に署名押印していたこと
- ⑥平成29年度の雇用契約書において、「契約を更新する可能性 無し」、「更新期間」は「-」と記載がされており、Xが当該契約書に署名押印していたこと
- ・本件契約の更新についても、更新ごとに雇用契約書が作成され、その度に更新回数の最長が4回までであることについて明記がされ、最終更新年である平成29年度には雇用契約の更新を行わない旨が明記されていた。
- ・以上の事実からすると、特段の事情がない限り、Xにおいて、雇用契約の更新4回、雇用期間5年を超えて更に本件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と認めることはできない。

## [2] 特段の事情の有無

- (1) Xの「Yには特例延長制度があり、契約職員が5年を超えて雇用される制度が存在していた」という主張について
  - ・特例延長制度は、Yの会長がやむを得ないと認めた場合に適用されることとされていることが認められ、当然に特例延長制度が適用されるものではない。
  - ・特例延長制度が適用され、雇用期間が延長された事例には、いずれもYの会長においてやむを得ないと判断した特別の事情があったといえるほか、平成25年度以降は、Yにおいて特例延長制度を適用する意思がないことが表明され、実際に適用された事例はなく、このことはXも認識していた。
  - ・以上の事実からすると、Xにおいて、本件契約について、契約更新4回、雇用期間5年を超えて更新されることに対する合理的な期待を基礎付けるものであるとは認められない。
- (2) Xの「希望をすれば、契約職員から嘱託職員への身分の変更と施設の変更をすれば、5年を超えて雇い入れられる運用が労使慣行として成立していた」という主張について
  - ・Yにおいて、平成24年度まで、契約職員で雇用契約の更新限度である4回を迎えて雇用期間が5年間に至ったとしても、希望する者について、嘱託職員として採用され、改めて最大5年間の期間雇用がされるという運用があった。
  - ・もっとも、当該運用において、希望者は、一般公募により採用申し込みをした者と同じ選考基準で採用試験を受けて、これに合格する必要があった。
  - ・そうすると、従前の雇用契約が当然に継続するわけではなく、上記運用の存在から、X主張の労使慣行が成立していたとは認められないし、上記運用が、Xにおいて、本件契約について、更新回数4回、雇用期間5年を超えて更新されることに対する合理的な期待を基礎付けるものであるとは認められない。
- (3) Xの「Yに採用される以前から5年を超えて雇用されている職員がいることを聞いていた」という主張について
  - ・Xは、Yに採用される以前にC氏から聞いたYの雇用形態について、記憶がはっきりしない等述べるにとどまっていることからすると、本件契約締結前にC氏が5年を超えて雇用されていた具体的事情等を認識していたとは認め難い。
  - ・上記程度の認識では、本件募集要項や本件契約の契約書によって明示されているにもかかわらず、これとは異なる条件で雇用契約が更に更新されるといった合理的な期待があったと認めるのは困難である。
- (4) Xの「平成21年3月の団体交渉において、5年雇止めをはじめとするYの人事制度見直しが検討されることとなり、更に本件契約が更新されるものと期待することの合理的な理由があった」という主張について
  - ・具体的に上記人事制度が撤廃されるなどの具体的蓋然性があったことは認められず、Xにおいて、本件契約について、契約更新4回、雇用期間5年を超えて更新されることに対する合理的な期待を基礎付けるものであるとは認められない。

## [3] 結論

以上によれば、特段の事情があったことを認めることはできないから、Xにおいて、更新回数4回、雇用期間5年を超えて本件契約が更新されることへの合理的な期待があったことを認めることはできない。

### 3 実務上のポイント

本裁判例は、募集要項の記載や面接の際の説明、さらに雇用契約書の記載から、特段の事情がない限り、Xにおいて、雇用契約の更新4回、雇用期間5年を超えてさらに本件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と認めることはできないと判断しており、更新上限を超えた更新への合理的期待の有無の判断において、形式面を重視している。

これを踏まえると、更新上限を設ける場合は、まずは募集～採用面接での説明～契約締結～契約更新の各プロセスにおいて、形式面を整えることが肝要であるといえる。また、その内容を労働者に対して正確に説明し、理解してもらうことも必要となる。

その上で、本裁判例では、特段の事情という形で実質面も考慮されていることに鑑みれば、更新上限を超えての更新は、規定上の根拠があり、かつ、合理的理由のある場合に限り行う、という運用にする必要がある、むやみに更新上限を超えた更新を認めるべきではないだろう。

更新上限を理由とした雇止めを有効に行うためには、形式面を整えつつ、更新上限を超えた更新という例外的な措置を幅広く認めることのないように注意する必要があることを示した点で、本裁判例は参考になる。

#### 【著者紹介】

**榎橋建太** くしはし けんた 高井・岡芹法律事務所 弁護士

2015年立命館大学法学部卒業、2017年京都大学法科大学院修了。2018年第一東京弁護士会登録、高井・岡芹法律事務所入所。

◆高井・岡芹法律事務所 <https://www.law-pro.jp/>