

弁護士が精選！重要労働判例 - 第313回 日本通運（川崎・雇止め）（5年を上限とする有期雇用契約の雇止め）事件

日本通運（川崎・雇止め）（5年を上限とする有期雇用契約の雇止め）事件

（横浜地裁川崎支部 令3.3.30判決）

雇用契約満了までの間に更新に対する合理的期待を生じさせる事情があったとはいえないとして、雇止めが有効とされた事例

掲載誌：労判1255号76ページ、判時2501号93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

本件は、自動車運送等の物流事業全般等を事業内容とする株式会社Yとの間で有期雇用契約（同契約には、最初の雇用契約開始日から通算して5年を超えて更新することはない旨の条項が付されていた）を締結し、4回目の契約更新を経て勤務していたXが、Yが当初の雇用契約から5年の期間満了に当たる平成30年6月30日付でXを雇止めしたことについて、①上記条項は労働契約法（以下、労契法）18条の無期転換申込権を回避しようとするもので無効であり、Xには雇用継続の合理的期待があった、②同雇止めには客観的合理性、社会通念上の相当性が認められないなどと主張し、雇止めは無効であるとして、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認、雇止め後の賃金等の支払いを求めた事案である。

2 判断

[1] 労契法19条2号該当性の判断方法

いわゆる雇止め法理を実定している労契法19条2号の要件に該当するか否かは、当該雇用の臨時性・常人性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無等の客観的事実を総合考慮して判断すべきである。そして、同号の「満了時」は、最初の有期雇用契約の締結時から雇止めされた雇用契約の満了時までの間のすべての事情が総合的に勘案されることを示すものと解されるから、上記満了時までにはいったん労働者が雇用継続への合理的期待を抱いたにもかかわらず、当該有期

雇用契約期間満了前に使用者が更新年数の上限を一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに同号の該当性は否定されない。

[2] 認定事実

- ①本件雇用契約書には、契約期間の更新限度が平成30年6月30日までの5年である旨が明確に定められており、Xは契約内容を十分に認識した上で本件雇用契約を締結した。契約更新時にいずれもXが署名押印した契約書が作成され、次が更新上限となる4回目の契約更新に際しては、管理職が更新上限または契約の更新をしない旨等、本件雇用契約の重要事項を読み上げて確認する手続きが取られ、Xにおいて当該説明を受けたことを確認する内容が記載された説明内容確認票を作成し、Yに提出していた。
- ②Xの担当業務は他の契約社員が代替できるものであり、Xが就労していたA配送センターの経営状況は、本件雇用契約が締結された平成25年当時は赤字であった。そして、本件雇用契約書上、「・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・支店の経営状況 ・従事している業務の進捗状況」を更新の判断基準とすることや、事業所が消滅・縮小した場合は、契約を終了する可能性があることが一貫して明記されていた。
- ③Xが本件雇用契約を締結した当時、A配送センターには5年以上Yに就労していた者（3名）がいたが、いずれも当初に締結された有期雇用契約において更新上限が設定されていなかった有期雇用労働者であり、Xとは契約条件が異なっていた。

[3] 本件への当てはめ

本件雇用契約締結当初から、更新上限があることが明確に示され、Xもそれを認識の上本件雇用契約を締結しており、その後も更新に係る条件には特段の変更もなく更新が重ねられ、4回目の更新時に、当初から更新上限として予定されたとおりに更新をしないものとされている。また、Xの業務は顧客の事情により業務量の減少・契約終了があることが想定されていたこと、Xの業務内容自体は高度なものではなく代替可能であったことからすれば、恒常的とまではいえないものであった。加えて、A配送センターの他の有期雇用労働者はXとは契約条件の異なる者らであった。その他、不更新条項が約定どおりに運用されていない実情はうかがわれない。

このような状況下では、Xに、本件雇用契約締結から雇用期間が満了した平成30年6月30日までの間に、更新に対する合理的な期待を生じさせる事情があったとは認め難い。

[4] 本件不更新条項等は労契法18条の適用を免れる目的で設けられたものであり、公序良俗に反し無効であるとのXの主張について

労契法18条の趣旨に照らすと、使用者が5年を超えて労働者を雇用する意図がない場合に、当初から更新上限を定めることが直ちに違法に当たるものではない。5年到来の直前に、有期契約労働者を使用する経営理念を示さないまま、次期更新時で雇止めをするような、無期転換阻止のみを狙ったものとしが言い難い不自然な態様で行われる雇止めが行われた場合であれば格別、有期雇用の管理に関し、労働協約には至らずとも労使協議を経た一定の社内ルールを定めて、これに従って契約締結当初より5年を超えないことを契約条件としている本件雇用契約について、労契法18条の潜脱に当たるとはいえず、公序良俗違反の主張には理由がない。

[5] 結論

本件雇用契約満了時において、Xが本件雇用契約による雇用の継続を期待することについて合理的な理由があるとは認められず、したがって、本件雇用契約は本件期間満了日の経過をもって終了したものと認めるのが相当である。

3 実務上のポイント

本判決は、契約満了時において雇用継続の合理的期待は認められないとして雇止めを有効としたものである。本事案においては、最初の契約締結時からいわゆる不更新条項・更新限度条項（以下、不更新条項等）が付されていたが、本判決はそれだけで直ちに雇用継続の合理的期待なしと判断したものではない。すなわち、本判決が「雇用契約締結当初から、更新上限があることが明確に示され、（中略）その後も更新に係る条件には特段の変更もなく更新が重ねられ、4回目の更新時に、当初から更新上限として予定されたとおりに更新をしないものとされている」ことを挙げていること、および、不更新条項等が約定どおりに運用されていない実情はうかがわれないことを挙げていることからすると、不更新条項等の設定だけでなく、当初より不更新条項が設定され、かつ、不更新条項の設定が契約満了に至るまで一貫していたことが、雇止めの有効性判断に結び付いたものと思われる。換言すれば、このような当初からでなく、あるいは一貫してではなく、何回か有期雇用契約の更新を繰り返した後になってから不更新条項が設定されたような場合には、必ずしも合理的期待が否定されない場合も存することには注意が必要である（博報堂事件 福岡地裁 令2.3.17 判決 労判1226号23ページ）。

そのほか、本判決では、契約更新時に都度、契約書を取り交わしていることや、最終更新の際にはこれ以上契約更新しないこと等の重要事項を読み上げて確認・説明をしていること、そして、当該説明を行ったことを立証し得る書面（説明内容確認票）を労働者自身が作成していたこと等が認定されているが、いずれも雇止めの適法性を根拠付ける手続きといえ、この点も実務上参考になる。

【著者紹介】

山崎貴裕 やまざき たかひろ 高井・岡芹法律事務所 弁護士

2001年早稲田大学卒業。2014年第一東京弁護士会登録。2020年高井・岡芹法律事務所入所。経営法曹会議会員。第一東京弁護士会労働法制委員会委員。共著として、『2021年版 年間労働判例命令要旨集』（労務行政）、『同一労働同一賃金 パート・有期契約社員への合理的根拠を有した待遇差説明の実務』（日本加除出版）等がある。

◆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)

判タ:『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)