

反復更新された有期労働契約の期間途中の解雇

——韓国船級事件・神戸地裁平成一七年九月二八日判決——

金井 幸子

(労働判例九一五号一七〇頁、労働経済判例速報一九二四号三頁)

〈事実〉

(1) X Y間の雇用契約

被告Yは、船舶の登録、検査等を行う韓国に主たる事務所がある社団法人である。原告Xは、Yとの間で、昭和六二年一月一四日、雇用契約を締結し、その二年後、XとYは、平成元年八月二三日付けで雇用期間が一年であることを明記した嘱託職員採用契約書を作成した。この際に、Yは、契約満了後、契約を更新しないこともあるとの説明をXに行った。これ以降、XとYとの間では、平成一五年末まで、期間一年の嘱託職員雇用契約書が繰り返し取り交わされてきた。

(2) Xに対するセクハラ行為

平成一四年三月、Yの神戸事務所にA検査員が赴任してきた。Xの主張によれば、平成一五年三月一八日以降、XはA検査員から、ロッカーを無断で開ける、身体に触れる、電話の相手に関心をよせる、わいせつなチャラシを見せる、胸を掴むなどのセクハラ行為を受けたとされる。Xは、平成一五年三月一九日、B所長に対し、A検査員からのセクハラ行為があったと訴えたため、B所長はA検査員に対して事情聴取を行った。XとA検査員との間では何度か和解が試みられたが、いずれも決裂している。同年一月には、Xは兵庫県労働局にあっせん申

立てもしている。

(3) 本件雇用契約の解除に至る経緯

XとYは、平成一五年一月一日付で、期間を同年一二月三十一日までとする嘱託職員雇用契約書を取り交わした。この雇用契約書によれば、契約の内容に双方異議がない場合には、期間経過の際、自動的に継続できる旨明記されていた。平成一六年一月九日、YはXに対し、同月一日からの雇用契約を、同年三月三日をもって解除すると通知した(本件契約解除)。YがXに対して本件契約解除をするに至った理由は、以下のごとくである。

① Yではファイリングは非常に重要な業務であったが、Xは書類のファイリング業務を迅速・適切に行わず、業務の円滑な遂行に支障が生ずることが多々あったこと、② Xには、勤務時間中に私的な文書を大量に作成する、長時間の私用電話、私用のインターネット利用などの問題があったこと、③ 神戸事務所では平成一五年三月にイントラネットを導入したが、Xは韓国語の能力が低く、これに対応できなかったこと、④ Xは素直に業務命令に従わないなど勤務態度に重大な問題があり、注意を受けても改善の様子がみられないこと、などである。

(4) Xの主張

このような経緯から、Xは、本件契約解除の真の理由はXへのセクハラの問題に対して、Xの退職によって事態の收拾を図ろうとしたことであって、解雇権の濫用として無効であり、仮にXが一年間の期間の定めのある雇用契約を締結していたとしても、これが反復して更新された場合には契約関係は実質的に期間の定めのない契約と同様であるから、解雇に関する法規制が類推適用され本件契約解除は無効であるとして、Yに対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認およびセクハラ行為に対して不法行為に基づく損害賠償請求として慰謝料等の支払いを求めて提訴した。

〈判旨〉 請求棄却

一 本件雇用契約について

Xは、契約期間は形式的なものであり、毎年契約書を更新するのは給与額を明示するためにすぎないと主張するが、Yの海外事務所の事務職員はすべて期限付嘱託職員であること、XY間の雇用契約書の内容は頻繁に見直されていること、Xは、一年間の契約期間があり、毎年契約を更新することにより契約内容を見直す機会があったと認めていることから、XとYは契約

内容を見直した上で契約を更新していたと認めるのが相当である。したがって、「本件雇用契約は期間一年の期限付嘱託職員として採用する契約であったと認められる。」

二 A検査員のセクハラ行為とYの対応について

平成一五年三月一八日以前、A検査員にXが主張するようなセクハラ行為は認められない。また、Xは、A検査員がXの胸を掴んだと主張するが、これはA検査員の右手の掌側が偶発的にXの左胸付近に一瞬ないし二、三秒の間触れたものであり、これをもって、損害賠償義務の発生原因となるような違法なセクハラ行為と認めることはできない。

A検査員がXに対して不法行為となるようなセクハラ行為をしたとは認められない。この場合、YがXに対して適切に対応すべき義務も発生しないから、YがXにどのように対応したかにかかわらず、YはXに対し、不法行為に基づく損害賠償義務を負わない。

三 解雇または雇止めおよびその効力について

(一) 平成一五年一月一日付けの雇用契約書には、双方に異議がない場合の期間経過後の自動更新条項があったが、契約期間

満了までにYはXに異議を述べていないから、「期間を平成一六年一月一日から同年二月三十一日までの一年間とする契約が更新されたと認め」られる。この点、Yは、平成一五年末までにXの契約を更新しない旨を正式に意思決定しており、これが異議にあたる主張するが、「Yは、平成一六年一月九日、同月一日からの契約の期間を同年三月三十一日までとすることをXに対して通知した」のだから、「Yの異議は、契約期間経過後になされたものであり」、Yの主張は採用できない。

「XY間の雇用契約は、昭和六十二年一〇月一四日に当初の契約が締結されて以来、上記平成一五年一二月末の更新時期まで、契約内容の変更はあったものの、一年間の期間の定めのある雇用契約として繰り返し更新されてきたことは前記認定のとおりである。このように期間の定めのある雇用契約が反復更新された場合には、契約の一方当事者であるXにおいては、期間満了後も雇用契約が継続するものと期待する合理的理由が認められ、このような場合、雇用契約関係は、実質的に期間の定めのない契約と変わりが無いというべきである。したがって、上記平成一六年一月九日になされた本件契約解除は、実質的には同年三月三十一日をもってXを解雇する旨の解雇予告とみるべきである。」

(2) Xは、平成一四年一二月末の契約更新時期までは、勤務態度や能力等について特段問題とされることなく、雇用契約を更新してきたところ、セクハラ行為の問題が生じた後、平成一六年以降の契約が更新されなかったことに照らすと、XがA検査員のセクハラ行為に対してYに対応を迫ったことが本件契約解除の背景となった可能性が全くないではない。

これに対し、Yが主張する本件契約解除の理由については、「Xは、Yにおける重要な業務であるファイリングを適切に行っていないかったこと、Xは、時間がないことを適切にできない理由としていたが、監査の結果、Xが従事していたその他の業務は実働四時間程度で行える業務であり、ファイリング業務を行う時間的な余裕がないとは認められないことが判明した」と、したがって、Xがファイリング業務を行わなかったのは、Xの同業務に対する姿勢、勤務態度に原因があるといわざるを得ないこと、また、Yにおいては、平成一五年三月にインターネットが導入されたことにより、Xが従事する業務においても、これまで以上に韓国語の能力が必要とされる場面が増え、Xの地位にある事務職員に求められる能力、資質がより高度なものになったこと、しかし、Xはこれに対応できる十分な語学力を有しているとはいえないこと、Xは、勤務時間中にY事務

所のパソコンで私的な文書を大量に作成し、これは、平成一五年一二月の特別監査の後も行われており、Xには従業員としての基本的な資質、態度の面でも問題があることが顕著になったことが認められる。」

「本件雇用契約が期間の定めのない雇用契約と実質的に異なるものともみることができるとしても、Yは、更新時期が到来する都度、雇用契約書を作成し、必要に応じて契約条件を変更していたことに鑑みると、Y事務所の業務量、業務内容など状況に応じて契約を更新しない可能性も否定できないところである。したがって、本件契約解除の合理性を判断するに当たっては、このような本件雇用契約の実態をも踏まえる必要があるというべきである。」

そして、上記認定事実を総合すると、本件契約解除がセクハラ行為の問題が発生したことを理由とするものと認定することはできず、本件契約解除には合理的な理由があると認められる。よって本件契約解除は解雇権の濫用として無効であるとのXの主張には理由がない。」

〈評釈〉判旨に反対

一 本判決の特徴

本件は、期間一年の有期労働契約が繰り返し更新され、一七
年もの長期に及んでいたXに対し、Yが契約期間の途中でその
解除を通知したことから、当該契約解除の有効性が争われた事
件である。有期労働契約については、有期契約が反復更新され
た場合の雇止めをめぐる紛争が多く見られるが、本件は期間満
了後に使用者により契約更新を拒否されたのではなく、契約期
間途中の解除である点に事案の特徴がある。

本判決は、X・Y間の雇用契約は実質的に期間の定めのない契
約と変わらないとし、本件契約解除を解雇と見て、解雇には労
基法一八条の二に基づき合理的理由が必要であるところ、Xに
は従業員としての基本的な資質、態度に問題があるとしてこれ
を有効と判断した。つまり、X・Y間の雇用契約が実質的に期間
の定めのない契約と同じであるとして本件契約解除を解雇と捉
え、これを解雇権濫用法理で処理している。しかし、X・Y間の
雇用契約は期間の定めのないものと変わらないといえるのか、
そして、有期労働契約の期間途中の解除を解雇の問題として捉
え、解雇権濫用法理のもとで処理することができるのか、など
本判決には多くの疑問が残る。

以上のことから、本件で主に問題となるのは、①X・Y間の労
働契約に期間の定めがあったかどうか、②本件契約解除をどの
ように捉えるべきか、③解雇権濫用法理が適用されるか、④本
件契約解除の有効性、であるといえよう。以下、この四点を中
心に検討する。

二 期間の定めの有無について

期間の定めのある労働契約が反復更新されている場合、労働
契約は、その継続のうちにこれが期間の定めのない契約に転化
したといえるような例外的状態を除き、期間の定めがあるもの
とされる。⁽¹⁾判旨一では、採用時のYの説明、期間一年と明記さ
れた契約書が作成されたこと、毎年契約書の更新があったこと
などから、本件雇用契約は期間一年の期限付嘱託職員として採
用する契約であったとしており、この点は妥当な判断である。

三 本件契約解除について

(一) 有期契約の中途解約と解雇権濫用法理

このように本件では明示の契約更新があることから無期契約
への転化を認めずに、X・Y間の雇用契約が期間の定めのある契
約であると判断する。こう解する以上、本件契約解除は、期間

の定めのある労働契約の途中における解約と評価されるはずである。判旨三(一)も、契約書の自動更新条項に基づき期間を平成一六年一月一日から同年一二月三十一日までの一年間とする契約更新がなされたと認める。そして、Yは平成一六年一月九日に契約の期間を同年三月三十一日までとすることをXに通知したとする。そうすると、本件は、有期労働契約の期間途中の解約が問題となるはずである。

有期労働契約の中途解約については、民法六二八条に基づき「やむを得ない事由」がある場合にのみ許されると解され、従来の裁判例も民法六二八条を適用して使用者による中途解約を判断してきた。⁽³⁾ところが、本判決は、XY間の雇用契約が実質的に期間の定めのない契約と変わらないとして、解雇権濫用法理による処理をする。こうした処理は、XY間の契約を期間の定めのある契約であるとした判旨一の判断との整合性に欠けるし、有期労働契約の期間途中の解約であることをまったく考慮していない点で疑問がある。

(2) 本件契約解除をどう捉えるか

以上のように、本判決が民法六二八条ではなく、解雇権濫用法理の適用により処理するしたのは、XY間の契約が実質的

に期間の定めのない契約と変わらないとしたからであるといえる。そこで、XY間の契約が実質的に期間の定めがない契約と変わりが無いとして、本件契約解除を解雇と見るとい判旨の部分について検討する。

判旨三(一)は、期間の定めのある雇用契約が反復更新された場合には、期間満了後も雇用関係が継続するものと期待する合理性が認められ、このような場合、雇用関係は、実質的に期間の定めのない契約と変わりが無いから、本件契約解除は実質的には、Xを解雇する旨の解雇予告であるとする。ここでは、東芝柳町工場事件最高裁判決および日立メデイコ事件最高裁判決が引用されている。前者は、二ヶ月の有期契約が五回から二三回にわたり更新されてきた事例につき、実質的に無期契約と異ならない状態になっていたとして、後者は、二ヶ月の有期契約を五回にわたり更新されてきた事例につき、雇用継続への合理的な期待が認められるとして、いずれも期間満了後の「雇止め」に解雇権濫用法理を類推適用する。この二つの最高裁判決が雇止めに関する判例法理を形成している。

しかし、この雇止めに関する判例法理を引用するところに、本判旨のミスリーディングがある。

第一に、本判決が引用したのが雇止めに關する判例法理であ

ということに問題がある。本件判旨がこれを引用したことの意味は何か。前掲東芝柳町工場事件も日立メデイコ事件も、期間の定めのある契約が反復更新されて長期に及んでいたという点で本件と類似するといえる。しかし、同じ有期労働契約でも、一方は雇止めケースで、本件は中途解約のケースであるという違いがある。本判決は、本件契約解除を雇止めと見たのではないようである。本判旨は、労基法一八条の二を適用するとしている。このことからすると、同じように反復更新された場合の雇止めには解雇権濫用法理が類推されるのだから、実質的に期間の定めのない契約と同じといえるX・Y間の雇用契約を解約する本件の場合には、これを解雇と見るべきであり、解雇権濫用法理を直接適用すべきであると解し、雇止めとの差異を見出したと思われる。そのためか、雇止めに関する判例法理は引用するものの、雇止めという語を使っていない。

しかしながら、そもそも本判決が雇止めに関する判例法理を参照すること自体が誤りではないだろうか。雇止めに関する判例法理は、有期労働契約が反復更新されてきて、無期契約と同視しうる状態にあったり、労働者に雇用継続の合理的期待があったりすることが認められる場合に、期間が満了したことによりこの時点で当然に契約終了となることを回避させるために

使われる法理である。このため、契約期間満了と同時に契約が終了したということにならないよう、実質的に期間の定めのない契約と変わらないとか雇用継続の合理的期待があったとする必要がある。これに対して、本件では、一年間と定められていた有期雇用の期間が、Yの解除の通知により守られないことが問題である。いったん期間の定めのある契約であると認められれば、契約はその期間は継続するから、実質的無期状態とか雇用継続の合理的期待をいう必要もなく、中途解約の問題として処理できるはずである。確かに、契約期間満了後の雇止めに関する前記判例と本件とでは、反復更新されて長期に及ぶ点は同じであるが、そればかりに注目して期間途中の解約であることが見落とされてしまっている。

第二の問題として、本判決は、東芝柳町工場事件最高裁判決と日立メデイコ事件最高裁判決を引用したもののどちらに依拠するのが不明確であることが挙げられる。判旨の表現どおりに読めば、雇用契約が反復更新され、雇用継続の合理的期待が認められると、雇用関係は実質的に無期契約の状態となることになる。これは、東芝柳町工場事件最高裁判決と日立メデイコ事件最高裁判決とを混同したものである。実質的無期状態といえるか雇用継続の合理的期待があるといえるかは、更新回数、

更新の状況・手続、雇用継続を期待させる使用者の言動等によって決まるが、本件のXについては、どのような事情から雇用継続の合理的期待が認められるのか、あるいは、実質的に期間の定めのない契約と変わらないのかが述べられていない。雇止め効力を判断する場面において、実質的無期待状態の場合より、雇用継続の合理的期待の場合のほうが判断基準はより緩やかになるものといえるのであるから、本判決のように雇止めの法理を用いるとすれば、この点は明確に区別されるべきである。

以上の点から、雇止めの法理を読み込んだ本判決には論理の混乱がみられ、本件の処理としてはふさわしくないといえる。

四 有期契約と解雇権濫用法理

(1) 解雇権濫用法理が適用されるか

本判決は、X・Y間の雇用契約を実質的に期間の定めのない契約と変わりがないとして本件契約解除を解雇と見ることによる、解雇権濫用法理による処理をする。実質的に期間の定めのない契約と変わりないと解するとはいえず、期間の定めのない契約への転化を認めてはいないため、本件の問題の本質は、有期労働契約の中途解約であったといえる。そうすると、本判決の

ように解雇権濫用法理を用いると解すれば、中途解約の有効性の判断基準は通常の解雇とまったく同じことになるが、はたしてこのようにいえるのか疑問が残る。有期労働契約の期間途中の解雇には民法六二八条の適用があり、解雇には「やむを得ない事由」が必要となる。本判決のように考えるなら、期間途中の解雇の場合の「やむを得ない事由」と通常の解雇の客観的に合理的で社会的に相当な理由とは同じということになってしまう。

この点、ネスレコンフェクショナリー関西支店事件⁽⁶⁾は、本件と同様に有期労働契約の中途解約の有効性が争われているが、ここでは解雇権濫用法理の類推適用で処理している。同事件は、有期労働契約を一回から一回更新されてきた労働者らについて、業務の外部委託を理由に、経営不振、業務の整理縮小、その他やむを得ない事由により冗員となったときには解雇する旨の特約に基づいて契約期間途中に解雇がなされた事例である。同判決は、民法六二八条は任意規定であるから、使用者の中途解約を認める特約は同条違反とならず有効であるが、「期間の定めのある雇用契約を締結している原告らにおいても、期間満了までは、正規従業員と同様、就業規則三一条一項が限定列挙している所定の解雇事由がなければ解雇されない」と

いう点で、雇用契約関係が継続することの合理的な期待が存在するといふべきであるから、雇用期間の定めのある原告らに対する期間満了前に行われた本件解雇について、解雇権濫用法理が適用される」としている。同判決は、期間満了までは雇用関係が継続することの合理的な期待が存在するとしている点で、本判決よりは労働契約に期間が設定されていることの意味に重きを置いているといえる。しかし、それでも、中途解約に解雇権濫用法理を適用するのでは通常の解雇と何ら変わりがなく、労働契約に期間を付したことの意味がなくなるといふ点で疑問である。むしろ、有期労働契約の場合、使用者側が期間を付すのであるから、有期労働契約の契約期間内はこれが守られるべきである、いわば雇用保障期間なのであって、解雇権濫用法理の適用ではなく、例外的に「やむを得ない事由」がある場合にのみ契約の解約を認める民法六二八条により厳格に判断されるべきといえよう。⁽⁷⁾ 前述のように、判例法理により期間満了後の雇止めが制限される点に鑑みれば、期間満了までの雇用継続の期待がより強い有期労働契約については、これが中途解約される場合、さらなる制限が課されてしかるべきである。⁽⁸⁾

（2）判断基準の緩和

このように、有期労働契約の期間途中の解約は民法六二八条により厳格に判断されると解されるべきところ、本判決によれば、無期契約と同視して解雇権濫用法理を適用することにより、民法六二八条に基づくよりも緩和された基準が用いられることになる。その上、本件判旨は、一方で本件契約解除を解雇として扱ひ労基法一八条の二を適用しながら、「Yは更新時期が到来する都度、雇用契約書を作成し、必要に応じて契約条件を変更していたことに鑑みると、Y事務所の業務量、業務内容など状況に応じて契約を更新しない可能性も否定できない」という本件雇用契約の実態を踏まえて、Xの解雇を有効と判断している。これは、Xの労働契約が実質的に期間の定めのない契約と同じであるとしても、契約の更新状況等から正規職員と比較して契約を解約しやすいという特質を考慮に入れたため、解雇が認められやすいと考えることになる。つまり、契約に期間の定めがあるという要素を有することが、解雇の合理性判断基準を緩やかに認める方向に作用しているのである。これにより、本判決では、有期労働契約の中途解約には、民法六二八条による「やむを得ない事由」も必要なく、その上さらに、労基法一八条の二による通常の解雇の合理性判断基準より緩やか

な基準が適用されることになる。⁽⁹⁾しかし、前にも述べたとおり、労働契約に期間の定めがあるということは、その期間内の雇用が保障されるということの意味するものであるから、有期労働契約が中途解約される場合には、これは判断基準を厳格化する要素となるべきであり、基準が緩和するという本判決は疑問である。⁽¹⁰⁾

五 解雇の有効性について

本判決は、結論としてXの解雇を有効とする。しかし、Xの解雇についての有効性判断としては不十分である。たとえば、判旨二のとおり、Xに対するセクハラ行為がなかったといえるとしても、本件契約解除がセクハラについてXが抗議した後のことであり、それまではXの勤務態度や韓国語の能力が問題とされることはなかった。このことからすると、セクハラに対してXが抗議したことが解雇に影響を与えたということも問題とするべきであったろう。⁽¹¹⁾また、Xの能力不足を解雇の合理的理由とするにしても、インターネットの導入後間もないこともあり、このような短期間でXが韓国語を習得できず、事務効率化というYの経営方針に対応できなかったとしても、これが解雇を正当とするほどの理由になるといえるだろうか。この点、

Xと他の職員との習得度を比較してXの状況がどのようなものであったか等の判断も必要であったと思われる。さらに、Xの職務能力不足を理由とするのであれば、他の職務への配転の可能性も追求するべきであったのではないか。⁽¹²⁾これらの点がそれほど厳格に判断されなかったのは、Xが長期雇用システムのもとに置かれる正規職員ではなかったからであるといえるもの⁽¹³⁾、反復更新により契約期間が一七年にも及ぶXにおいては、これに準じた判断がなされるべきであろう。

六 民法六二八条による解決

以上述べてきたように、本件契約解除を解雇と捉えて労基法一八条の二を適用するのではなく、XY間の雇用契約は期間の定めのある契約であり、本件契約解除を期間途中の解約とみて民法六二八条を適用するべきであった。

再三述べているように、期間途中の解約については民法六二八条が適用され、「やむを得ない事由」が必要である。この「やむを得ない事由」は解雇権濫用法理とまったく同じとはいえない。有期契約の場合、期間が定められているということが重要である。この期間は雇用が保障され、雇用期間内の労働者の雇用継続への期待は無期契約よりも強いものといえることから、

七頁参照。

(9) 前掲ネスレコンフエクションリー関西支店事件では、本判決と同じく民法六二八条を適用せず、解雇権濫用法理を適用しつつも、本判決とは逆に、解雇の合理性判断において、契約に期間の定めがあることを考慮して、より厳格な判断を行う。

(10) 宮崎由佳「判例回顧と展望―労働法」(判例回顧と展望二〇〇五) 法律時報七八巻七号(二〇〇六年) 一七二頁も、本件について、正規社員との合理的格差という観点から有期契約であることが考慮されているが、期間途中の解約であることは考慮されていない点を指摘する。

(11) 使用者がセクハラを受けた労働者を解雇することによって問題を解決したことについて、これが解雇権濫用であると判断したのもとして、沼津セクハラ事件・静岡地沼津支判平成一一・二・二六労働判例七六〇号三八頁。

(12) 能力不足等を理由とする解雇の場合、教育・指導の実施、他の職種への配転等により能力の向上をはかり、雇用を継続する努力が求められる(セガ・エンタープライゼス事件・東京地決平成一一・一〇・五労働判例七七〇号三四頁、森下仁丹事件・大阪地判平成一四・三・二二労働判例八三二号七六

頁等)。

(13) 正規従業員の解雇につき厳格に判断するとした判例として、高知放送事件・最二小判昭和五二・一・三二労働判例二六八号一七頁。

〈付記〉

本稿脱稿後、辻村昌昭「有期契約労働者の中途解雇の効力」労働判例九二三号五頁に触れた。