

# 雇用継続に争いのない有期労働 契約更新時の労働条件変更

アンスティチュ・フランセ日本事件（東京地判令4・2・25  
労判1276号75頁，東京高判令5・1・18判例集未登載）

長谷川 聡

## I 事実の概要

被告は、フランスの語学学校を運営する権利能力なき社団であり、フランス政府からの財政的支援を受けている。原告ら（X1～X3）は、被告が運営する日本国内の語学学校で勤務するフランス語非常勤講師である。X1は平成11年7月から、X2は平成15年4月から、X3は平成24年4月から、6ヶ月または1年の有期労働契約を締結，更新して勤務している。なお被告は、平成27年9月18日，有期労働契約の無期転換ルールに対応することを目的として，平成27年10月1日から非常勤講師の契約期間を1年から6ヶ月に変更する旨原告らに通知した。

平成29年7月11日，被告は，時給制の非常勤講師らに対して，フランス政府からの財政的支援の削減や受講生の減少等を背景に固定費を削減する必要があるとして，同年9月30日の契約期間満了時に，今後の契約継続について，①受講生数が一定以上になる場合を除き，現在適用されている旧時給表よりも一般的に時給額が低くなる新時給表が適用される無期契約（本件新無期契約），②新時給表とは異なる新たに作成した時給表が適用さ

れる6ヶ月の有期契約（「本件新有期契約」）、③契約の不更新の3つの案を提示し、被告としては、定期的な雇用契約の更新の問題に対処するため、①を提案するとしたうえで、同年8月18日までにいずれを選択するか回答するよう求めた。

原告らを含む7人の非常勤講師（以下、「本件各講師ら」）は、所属する労働組合（以下、「本件組合」）を通じて、平成29年7月28日に右提案について不当労働行為の救済命令を申し立てる一方、上記期限までに回答せずに9月7日、同月14日に団交を行い、従来と同様の旧時給表の適用がある6ヶ月の有期労働契約の締結を求めた。その後、同月28日に次の点に合意した本件労使協定を締結した。その内容は、（ア）本件各講師らと被告が、旧時給表が適用される6か月の有期労働契約を締結する。旧時給表の適用は例外的な特別なものであり、今後の契約においては継続することはできない、（イ）右契約の終了後、勤務の継続を希望する者は、平成30年2月15日までに、②本件新有期契約か①本件新無期契約のいずれかを選択する。ただし、これらの契約内容は、平成29年10月1日から平成30年2月15日までの交渉事項とする、（ウ）本件組合は、報酬の引下げを含む被告の全ての提案について交渉に応じること、すなわち、新時給表の取消しを求めることを放棄（abandonner）する、というものであった。これを受け、本件各講師らは、平成29年9月28日又は29日に、期間を10月1日から6ヶ月とする旧時給表が適用される有期労働契約（以下、「本件旧各契約」）を締結した。この本件旧各契約では、担当講座の時間数に応じて賃金が支払われること、契約が更新されないこと、契約期間中の勤務時間数が、前契約の最後の6か月に実施された勤務時間数の7割を下回ることはないこと、ただし講師自ら個人的な都合を理由とする申出があり、被告に認められた場合等には、講師に講座が1コマも託されないことはある（賃金等不支給）ことの定め（以下、「本件旧時間数規定」）があった。なお、本件新無期契約にも、勤務時間数が前年に実施された勤務時間数の7割を下回ることは

ない等とする類似の規定（以下、「本件新時間数規定」）が存在した。

本件組合と被告は、平成30年2月6日に団体交渉を行い、被告は現在の有期契約の更新を提案する意思がない旨を本件各講師らに伝え、同月20日に、本件労使協定に基づき本件新無期契約か本件新有期契約のいずれかを選択する旨に関する回答が無かったとして、23日までの回答を求めた。

平成30年2月22日または23日、原告らは、本件新無期契約の契約書に署名し、期間の定めが無い部分は受け入れるが、報酬の減少の部分については留保して承諾する旨を伝えた。3月31日に本件旧各契約の期間が終了したが、原告らは4月1日以降も被告での勤務を継続した。被告は新時給表に基づく支払を行ったことから、4月20日、本件組合は、旧時給表から新時給表への変更の取消を要求した。団交は、5月24日、7月25日にも行われたが、被告はこの点について新たな提案を行わない旨回答した。

他方、X3については、時間数規定に基づく補償金の支払いも争点となった。

平成29年初め頃、X3は健康上の問題を理由に、被告教務部長に、当時週12時間あった担当講座を夏学期の間は週9時間以上割り当てないよう求め、了承された。秋学期にはクラスの合併により講座数を週6時間とされたため、X3は、同年8月30日に被告教務部長に、同年の秋学期及び平成30年の冬学期に割り当てる講座の時間数の増加を求めたが、それぞれスケジュールを既に組んである、X3の勤務態度に問題がある旨回答され、平成30年1月に5時間、7月に15時間の割当をするにとどまった。

被告副事務局長は、平成30年10月1日に、X3に平成31年の冬学期からの講座の担当を依頼したい旨連絡した。これに対しX3は、同月5日、削減された週12時間の講座を取り戻すことを引き続き要求する旨を記載した上で、同学期からの講座を担当する旨を伝えた。被告は、平成30年12月19日、平成29年後期（同年9月～翌年3月）に割り当てられた講座の時間数が減少したことについて補償金（40万5000円）を支払った。X3が担当し

た講座の時間数は、被告の時給表の区別（旧5人講座・新5人以上講座、旧6人以上講座・新11人以上講座）ごとに、平成29年は114時間及び292時間50分、平成30年は5時間及び15時間、令和元年は150時間及び41時間である。

原告らは、旧時給表に基づく報酬を受けるべき雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認と、この地位にあった場合に支払われる報酬と実際に支払われた報酬との差額等の支払、X3については、これらに加えて、同契約上の割り当てられた講座の時間数が所定の時間を下回る場合の補償金の支払に係る合意に基づく補償金の支払い等を求めて本件訴訟を提起した。

なお、原告らは、令和2年4月3日の本件弁論準備手続期日で、労契法18条1項の無期労働契約締結の申込みを行った。

## II 判旨

地裁は請求を一部認容し、高裁は控訴審における控訴人の予備的請求を含めて請求を棄却し、地裁の判断を維持した。高裁の判断は、地裁の判断を変更する部分があることから、分析のため対比的に整理しておく必要がある。そこで、以下では地裁の判断を示し、その後に本稿の分析に必要な限りで高裁の新たな判断を追記する形で整理する。

### 1 原告らの地位確認請求及び報酬の差額分の支払請求

#### (1) 本件旧各契約の民法629条1項に基づく更新の有無

「民法629条1項は、期間の定めのある雇用契約について、期間満了後も労働者が引き続きその労働に従事し、使用者がこれを知りながら異議を述べない場合に、労働者と使用者の従前の雇用関係が事実上継続していることをもって従前と同一の条件で雇用契約が更新されたものと推定する趣旨

の規定である。しかしながら、そもそも、被告は、本件旧各契約の期間満了後の平成30年4月1日以後の原告らの報酬を新時給表に基づき算出して支払っていた上…同日以後に行われた本件組合と被告の間の団体交渉でも被告が旧時給表を適用することについて一貫して明示に異論を述べていたのであるから…被告が、本件旧各契約について、契約期間満了後も原告らが引き続きその労働に従事することを知りながら異議を述べなかったということはできない。」

したがって、本件旧各契約が民法629条1項により更新されたということとはできない。

## (2) 本件旧各契約の労契法19条に基づく更新の有無

「原告らは、本件組合と被告による団体交渉を経て締結された本件労使協定に基づき、平成30年4月1日以後の契約として、本件新無期契約又は本件新有期契約のいずれを選択するかを回答を求められていたことから…本件新無期契約の契約書に署名した上で、これを被告に送信するに当たり、契約期間の定めがない部分は受け入れるとした上で、同契約書に添付されていた新時給表の内容については異議をとどめる旨通知していた」。「このような原告らの行為は…被告による本件新無期契約の締結の申込みに対し、原告らはその重要部分である賃金の定めについて異議をとどめた上で承諾したものとして、原告らが、同申込みを拒絶するとともに、期間の定めがなく、かつ、旧時給表が適用される雇用契約の新たな申込みをしたものとみなすのが相当である（民法528条）」。

「労契法19条の更新とは、期間の定めのある雇用契約と次の期間の定めがある雇用契約が接続した雇用契約の再締結を意味するところ、以上のような原告らの新たな申込みは、期間の定めがある雇用契約の申込みではなく、期間の定めがない雇用契約の申込みであるから、同条にいう更新の申込みには当たらない。」。

「なお、労契法19条の更新の申込みについては、使用者の雇止めに対する何らかの反対の意思表示が使用者に伝わることをもって足りると解されるものの、原告らによる申込みの内容としては、本件新無期契約と本件新有期契約の選択肢がある中であえて本件新無期契約を選択し、契約期間については受け入れるとした上で、新時給表の適用についてのみ異議をとどめていること…当時、本件組合としても旧時給表の適用がある期間の定めのない雇用契約を希望していたこと…からしても、期間の定めがある契約の更新の申込みの意思があったとはおよそ認められない。」。

「また、原告らと被告の間の雇用契約については長期間にわたり期間を6か月又は1年とする更新が繰り返されていたものの…その間の更新についての事情は本件証拠上明らかではなく、原告らと被告の間の雇用契約を更新しないことにより終了させることが、期間の定めのない雇用契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない雇用契約を終了させることと社会通念上同視できる（労契法19条1号）とは認められない。」。

「原告らと被告の間の雇用契約は長期間にわたり更新が繰り返されていたものの、本件旧各契約は、被告における有期雇用契約を締結している非常勤講師との間の雇用契約の方針の見直しに当たり、本件組合と被告による団体交渉を経て締結された本件労使協定において、団体交渉を継続することを前提に、旧時給表が適用される6か月間の期間の定めがある雇用契約を締結することが合意されたことを踏まえて締結された暫定的な雇用契約であるとみられること…本件労使協定において本件旧各契約の期間の満了後は、本件新有期契約又は本件新無期契約を締結するものとされ、本件旧各契約の内容で更新することは予定されていなかったこと…これらを踏まえて、本件旧各契約では契約が更新されることが明記されていたこと…も併せ考えると、本件旧各契約の期間の満了時に本件旧各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（労契法19条2号）」。

とは認められない」。

## 2 X3の補償金の支払い請求について

「本件新時間数規定…の趣旨は、時給制の非常勤講師に対し一定程度の時間数の講座の割当てを保証することで一定程度の収入を保証するものと解されること、本件新時間数規定では、適用除外事由に当たる場合は賃金等を支払わないと規定されていることからすれば、その反面として適用除外事由に当たらなければその分の賃金等を支払うことが前提となっているものと理解できること」、「被告も本件新時間数規定と同趣旨の本件旧時間数規定に基づき平成29年後期の補償金の支払を現に行っていること…も併せて考えると、本件新時間数規定については、補償金の支払について明記されてはいないものの、規定する時間数の講座を割り当てられなかった場合にはその分の報酬相当額の補償金を支払う旨を約した規定であると認めるのが相当」である。「X3は、被告に対し、本件新時間数規定に基づき算出される額の補償金の支払を請求することができる」。

平成30年については、平成29年に割り当てられた講座の時間数の7割の時間数の講座が割り当てられるべきであり、両者の差分に応じた補償金の支払い義務が被告に発生する。

平成31年については、「X3は、被告が平成30年に本件新時間数規定に違反して、平成29年の時間数の7割に満たない時間数の講座しか割り当てなかったことから、平成31年については、平成29年の7割の時間数の更に7割の時間数を基準として、本件新時間数規定を適用すべきである旨主張する」。しかし、「本件新時間数規定では、前年に『実施された』時間数の7割を下回らないものとして、現に実施された講座の時間数を基準とする旨定められているところ…このような規定に反し原告X3が主張するように解すべき本件新時間数規定の文言上の根拠はないから、平成30年に実際に実施された時間数を基準として、本件新時間数規定を適用すべきである」。

被告は、平成30年に割当てられた講座の時間数の7割を超える時間数の講座を平成31年にX3に割り当てたことから、平成31年については補償金の支払い義務を負わない。

### 3 高裁の判断

高裁は、地裁判決の「(2) 本件旧各契約の労契法19条に基づく更新の有無」の下線部分を削除し、次のように改めた。

「このような控訴人らの行為は、本件労使協定に基づき、本件旧各契約の終了後につき、本件新有期契約の締結、本件新無期契約の締結か被控訴人との雇用契約の終了のいずれかの選択肢しかない中で、本件新無期契約の締結に応じた以上、新たに旧時給表の適用の申込みをしたもの」といえる。

「控訴人らは、本件新無期契約の申込みに対する留保付き承諾は、本件旧各契約の更新とは選択的な提案であり、上記留保付き承諾の意思表示は、本件旧各契約の更新の申入れと相容れない行為ではないと主張するが…上記承諾の意思表示が有期契約の更新を求めるものでなかったことは明らかであるから、控訴人らの上記主張は採用することができない」。

「したがって…本件旧各契約が労契法19条に基づき更新されたということとはできない」。

また、地裁判決の「2 X3の補償金の支払い請求について」の下線部分を削除し、次のように改めた。なお、本件時間数規定を補償金の支払い根拠として認める結論は変わらない。

「本件時間数規定は…被控訴人との間で契約を継続する場合には、原則として少なくとも前年に実施された時間数の7割の時間数の講座を割り当て、その時間数に応じた報酬のその時間数に応じた報酬の支払を受けられることを約束し、最低限の収入をあらかじめ保障することによって、契約の継続を図る目的で設けられたものと解され」る。本規定と同趣旨の本件



旧時間数規定に基づきX3に補償金が支払われた事実もふまえれば、「本件新時間数規定は、被控訴人からの講座の上記時間数の講座が割り当てられないために講師が上記時間数の講座を実施できない場合、当該講師に対し…規定された時間数に不足する時間数の講座の報酬に相当する額を補償金として支払うことを定めたものと解するのが合理的である」。

### Ⅲ 検討

#### 1 本件の特徴

本件は、有期労働契約更新時に行われた、契約不更新の含みも持たせた労働条件の不利益変更の適法性が争われた事案である。同種の裁判例はこれまでに複数存在するが、これらは、従来よりも不利な労働条件による有期労働契約の更新に労働者が異議を唱え、更新がなされずに労働契約関係が終了したことの適法性が雇止め制限法理（労契19条）との関係で争われるというパターンが多かった。これに対して本件は、労働契約関係の更新に関する法制度（民法629条と労契法19条）の適用を争点としつつも、就労自体は当事者に争いなく継続していることから、この適用が、労働契約関係の継続とこれの結果としての労働条件の継続（不利益変更の否定）というより、労働条件の継続そのものとの関係で争点となった点に特徴がある。就労が実態として使用者に受け入れられていることにより民法629条1項の適用も争点となり、この受け入れの事実を労働契約の継続・労働条件の変更に関する被告の意思解釈においてどのように評価するかという論点加わった。

また、更新後の労働契約が、原告の意思表示によれば、有期ではなく、無期労働契約であった点にも特徴がある。これは、更新という形式は取りつつも直前の有期労働契約を繰り返すこととは異なることを示すと共に、期間の定めの有無の変更が労働条件変更の適法性の判断にあたりどのよう

に考慮されるべきかが争点となりうることを示唆する。原告らは、被告が提示した新有期契約を選択したとしても、その期間中に無期転換権（労契18条）を行使することにより、次の更新時に無期労働契約を締結することが保障されている立場にあり、これとの整合性も考慮する必要がある。

以下、本判決の論点の整理に沿って、民法629条1項の適用問題、労契法19条の適用問題の順に検討を行う。なお、X3への補償金支払いに関する本判決の判断は適切とは考えられない<sup>(1)</sup>が、本稿では分析の対象としない。

## 2 民法629条1項による労働契約の更新

### (1) 本判決の論理

民法629条1項は、①雇用契約の期間満了後も労働者が引き続き労働に従事していること、②使用者がこれを知りながら異議を述べないこと、という要件を満たしたとき、使用者が従前の雇用と同一の条件で当該労働者を更に雇用したものと推定する。地裁判決は、原告らの就労受入れ後の労働条件について被告が異議を述べていたとして、この推定を認めず、高裁判決はこれを維持した。

しかし、被告はこの労働条件について留保のついた原告の役務提供を受け入れており、労働契約関係が継続されることについては両者ともに異論はなかった事実関係をふまえると、民法629条1項が適用される余地もあるようにみえる。同条に規定される「異議」が、第一の要件に規定される

---

(1) 本判決は、本件新時間数規定が、前年に「実施された」講座時間数に対する一定割合の講座時間数を保障するとの文言を用いていることを根拠に、被告との争いにより講座時間数が減少した平成30年の時間数を基礎に平成31年の補償金額を算定した。しかし、本件新時間数規定の趣旨が、前年より講座時間数が極端に減ることによる講師の生活の不安定を回避することにあると考えられ、X3の講座時間数減少の申出もあくまで特定期間の特定事情に基づくものであったことからすれば、平成29年の講座時間数を基礎に計算した方が説得的であった。

雇用継続の事実・実態に対する異議なのか、これ以外の労働条件も含めた異議なのか、同条の趣旨をふまえて検討する必要がある。

## (2) 民法629条に関する従来理解

### (a) 民法629条1項の趣旨

民法629条は、「雇用の期間が満了した後労働者が引き続きその労働に従事する場合において、使用者がこれを知りながら異議を述べないとき」に、黙示的に雇用契約を更新したとみられることが多いことをふまえた当事者意思推定規定である<sup>(2)</sup>。同条は、賃貸借契約の黙示の更新について規定した民法619条と同じ構造で構成されており、その趣旨も共通するといわれる<sup>(3)</sup>。民法619条の趣旨は、事実上賃貸借関係が継続している場合に遡及的に当該関係性を不適法とすることが、生活上の利益を害し社会の法律関係を紛糾させることから、これを防止することにある<sup>(4)</sup>。労働契約関係も個人の生活に関わる継続的な契約関係であるから、民法629条についても、労働者の生活上の利益保護、法律関係の安定化をその趣旨として読み込むことが自然である。同条の意思推定もこの趣旨を念頭に行われることになる。

民法629条1項は推定規定であるから、同条に基づかずに、その他の事実に基づく当事者意思解釈により労働契約が更新されることもある。例えば、有期労働契約終了後の労働契約更新の有無等が争点となったソクハイ事件<sup>(5)</sup>では、民法629条1項の適用により無期労働契約による更新を主張

---

(2) 山本豊編『新注釈民法(14) 債権(7)』(有斐閣, 2018年)107頁(山川隆一執筆部分)。なお第2項は、更新に係る契約内容や担保の取扱いについて明確化を図ったものである(同)。

(3) 我妻榮・有泉亨・清水誠・田山輝明『我妻・有泉コンメンタール民法[第3版] 総則・物権・債権』(日本評論社, 2013年)1169頁。

(4) 同1159頁。

(5) 東京地判平28・11・25労経速2306号22頁。

した原告労働者に対し、労働契約に契約更新の可能性があることが明示され、就業規則により使用者に義務付けられていた雇止め前の予告がなく、被告会社が新たな労働契約書の案文を原告に送付していた事実から、民法629条1項を援用せず、当事者の意思解釈により有期労働契約による黙示の更新が認められている。この事例が示すように、民法629条1項を援用する意義は、同条の条件が満たされる場合に、労働契約が更新されることだけでなく、その労働契約が無期であり<sup>(6)</sup>、直前の労働契約と同一の労働条件であると当事者の意思解釈を行うことができる点にある。

(b) 民法629条1項の適用が争点となった先例

民法629条1項の「異議」に該当するか否かが争点となった事案として、1年の有期労働契約で働いていた原告に対し、契約期間満了後に懲戒解雇と解雇予告手当の支払を行ったこと、期間満了により労働契約が終了したことを告げなかった（ただし、出勤停止期間中）こと等を理由に、右有期労働契約について民法629条1項に基づき1年の契約更新を認めた例<sup>(7)</sup>がある。これは、将来的に雇用契約関係を終了させる予定があることは、その更新の有無が問題となった時点で更新自体を否定する趣旨でなければ異議とは評価されないことを示すものである。ただ、異議の意味内容を詳論することができるほどの裁判例の蓄積はない。民法629条1項と趣旨を共通するという民法619条1項については、賃料の引き上げを認めないと賃貸借契約の更新を許さないとの意思表示を異議と解すべきとの見解がある<sup>(8)</sup>。これに従えば、継続自体だけでなく、「同一の条件」に関わる労働条件についても異議がないことも民法629条1項の適用にあたり要求する

---

(6) なお、後述するように、無期労働契約での更新を認めるか否かについては争いがある。

(7) 東京地判平28・4・27・2016 WLJPCA04278012。

(8) 我妻ほか1159頁・前掲注3。

ことになる。

「同一の条件」の内容について解釈の余地が無いわけではない。代表的には、これに期間の定めが含まれるか否かが争われてきた。一方には、推定が認められた場合に「各当事者は、第627条の規定により解約の申入れをすることができる」とする民法629条1項の規定ぶりを素直に読めば無期契約として更新する趣旨と読めること、有期契約で更新すると解約規制が再び一定期間かかって不合理であること等を理由に、「同一の条件」には期間の定めは含まない、すなわち無期労働契約による雇用継続を認める立場がある<sup>(9)</sup>。他方には、無期契約で更新されたとしても結局解約制限(労契16条)がかかること、有期契約での更新の方が実態に合致すること等を理由に、「同一の条件」に期間の定めを含む、すなわち有期労働契約による雇用継続を認める立場がある<sup>(10)</sup>。

もっとも裁判例には、民法629条1項に言及しつつも、契約更新をめぐる当事者の意思解釈により決着を付けるものも多い。期間を定めたままの更新を当事者意思と認定し、民法629条による無期雇用による雇用継続を否定して、1年の有期労働契約の雇用継続を認めた裁判例<sup>(11)</sup>や、当事者間の合理的意思解釈により、有期労働契約による契約更新をする黙示の合意を認定した裁判例<sup>(12)</sup>がそれである。民法629条1項を適用して無期契約による更新を認めつつ、もともと有期労働契約だった経緯を新たな労働契

(9) 例えば、水町勇一郎『詳解労働法〔第2版〕』（東京大学出版会、2021年）386頁。東亜パルプ臨時工即時解雇事件（神戸地判昭34・7・2労経速324号2頁）角川文化振興財団事件（東京地決平11・11・29労判780号67頁）、学校法人矢谷学園ほか事件（広島高裁松江支判平27・5・27労判1130号33頁）、社会福祉法人ネット事件（東京地立川支判令2・3・13労判1226号36頁）等。

(10) 菅野和夫『労働法〔第12版〕』（弘文堂、2019年）335頁。タイカン事件（東京地判平15・12・19労判873号73頁）。

(11) 東京地判平27・5・28・2015 WLJPCA05288012。

(12) ソクハイ事件・前掲注5。

約の性質決定に反映して、その後の解雇の適法性の審査を通常の解雇よりも緩やかに判断した例<sup>(13)</sup>もある。民法629条1項は、労働者の生活上の利益保護や法律関係の安定化を念頭に置いた当事者意思推定規定なのであるから、同条を同条の要件が満たされた場合に推定される基本の当事者意思としつつ、周囲の事実関係により同条の適用にこだわらずに当事者意思を解釈して結論を導くこのような裁判例の方向性は、基本的に支持されるべきである。

### (3) 民法629条の適用と当事者意思解釈の可能性

この観点から言えば、本判決は、本件の争点が当事者意思の解釈にあることを意識せず、民法629条1項の適用とその文言解釈に拘泥し、同条に基づいた契約更新しか視野に入れていない点に問題がある。当事者意思の実質的解釈を指向する先例とも整合し難い。

当事者の意思解釈を行うにあたり民法629条1項の適用可能性を探るのであれば、同条の趣旨をふまえてその要件を解釈し、労働条件変更の合理性を争うべきであった。被告も原告らの雇用継続自体に異議はなく、労働契約関係継続後の労働条件を2つのパターンに限定する意思を表明しつつも、この労働条件に関する留保付き（旧時給表の適用）承諾の付いた原告らの役務提供を受け入れていた事実がある。にもかかわらず判決が同条の適用を否定した理由は、①本件旧各契約の期間満了後の平成30年4月1日以後の原告らの報酬を新時給表に基づき算出して支払っていたことと、②同日以後に行われた本件組合と被告の間の団体交渉でも被告が旧時給表を適用することについて一貫して明示に異論を述べていたことが、同条の「異議」に該当することにある。しかし、同条の趣旨が生活上の利益保護と法律関係の安定化にあるならば、同条にいう「異議」は、原則として、異議

---

(13) 自警会東京警察病院事件（東京地判平成15・11・10労判870号72頁）。

を述べる対象となる事実が生じた時点と時間的に接着している必要がある。なぜなら、異議を述べる対象となる事実から一定時間経過した時点での行為を異議と認めることは、生活上の利益と法律関係の安定性を損なうことになるからである。この理解によれば、本判決が「異議」と認定した上記①及び②の事実は、いずれも原告らが適用時給表に留保を付して就労を開始してから一定期間経過後に行われたものであり、「異議」と認めることは難しい。結果、民法629条1項の適用により、同一労働条件による無期契約の締結が推定され、この推定を覆すことができるような合理的事由を被告が示すことができるかが争点となる。

もっともこの解釈によると、原告らが新たに行った適用時給表に留保を付した新契約締結の意思表示が宙に浮く形にはなる。これをふまれば、民法629条1項の適用にこだわらず、被告が原告らの就労を拒否せず、雇用継続の点では両者の意思は合致していた事実が認められるのであるから、適用される時給表について留保を付けた原告らの無期雇用契約の新たな申込みを被告が黙示に承諾したと認定する方が実態に即していたといえる。民法528条が存在する中で解釈により留保付き承諾が認められるか否かについては争いがあるが、留保付き承諾を任意的に承諾することは可能である<sup>(14)</sup>。その上で、被告が新時給表に基づいて報酬を支払ったことを留保事項について争う旨意思表示したものと扱い、新時給表への労働条件変更の合理性を審査する。本件は、本来、留保付き承諾の任意的承諾が認められた事例になるはずだった事例といえる。

本判決では、労働条件変更の合理性の審査まで検討が及ばなかったため、この点の審査基準やその結果に関する本判決の考え方は明らかにされていない。この点の検討は本判決の評釈の域を超えるためここでは行わないが、

---

(14) 荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（有斐閣、2001年）308頁。本件でも、被告は、留保付き承諾を承認しない旨の意思表示をせず、原告らの役務提供を受け入れている。

労契法18条が無期転換にあたり「別段の定めがある部分」を除き従来の労働条件が維持されることを原則としていることから、期間の定めの有無の変更自体は合理性審査において重要な考慮要素にならないことは、さしあたり指摘しておきたい。

### 3 労契法19条による労働契約の更新

#### (1) 本判決の論理

本件では、更新直前の有期労働契約の労働条件の適用があることを説明するための手段として、労契法19条の適用も争点となっている。仮に労契法19条が適用される場合、雇止め of 合理的理由・社会的相当性の審査の中で労働条件変更の適法性が審査されることになる<sup>(15)</sup>。

地裁判決が労契法19条の適用を否定した理由は大きく二つある<sup>(16)</sup>。第一は、労契法19条は、労働者が「当該有期労働契約の更新の申込みをした場合」に適用されるが、原告らが申し込んだのは無期労働契約であったこと、第二は、問題の更新の直前に締結された労働契約は本件労使協定を背

---

(15) 荒木尚志・菅野和夫・山川隆一『詳説労働契約法〔第2版〕』(弘文堂, 2014年) 220-221頁, 224-225頁。

(16) なお、本件には、原告らが被告の労働契約更新条件を受け入れずに新たな条件を提示したこと、いわば原告らによる更新拒否を見て取ることもできることから、そもそも雇止めの問題として把握することが可能か、という論点も存在した。これを否定する裁判例もあるが(例えば、河合塾事件(東京高判平21・5・19労判989号39頁)、不更新に関する事実関係を総合的に見て雇止めと把握する裁判例が多い(岩倉自動車教習所事件(京都地判平9・7・16労判731号60頁)、河合塾事件(福岡地判平20・5・15労判989号50頁)、近畿建設協会(雇止め)事件(京都地判平18・4・13労判917号59頁)等)。新たな労働条件について反対や留付付き承諾を表明している場合も、それ自体が継続的意思の表れである(毛塚勝利「改正労働契約法・有期労働契約規制をめぐる解釈論的課題」労働法律旬報1783・84号(2013年)23頁)。本件は、そもそも労働契約関係は継続しているが、被告が、原告らの新たな申込みとは異なる時給表に基づく報酬の支払をしている事実を、契約更新の拒否として理解する形になろう。



景に締結された暫定的な労働契約であり、本件旧各契約では労働契約は更新されないと明記されていたことから、原告らと被告との労働契約関係について無期労働契約と同視できるとも、この労働契約の更新について合理的期待があるともいえないこと、である。高裁判決は、これらの判示部分を削除した上で、原告らが申し込んだのが有期労働契約の更新ではなかったことに言及して同様に労契法19条の適用を否定している。

## (2) 労働契約の更新に対する期待の審査の不合理性

地裁判決とは順序が逆になるが、第二の理由付けから検討しよう。結論から指摘すると、この理由付けは適切ではない。

地裁判決が実質的な判断を行っている労契法19条2号の適用審査についていえば、更新にあたり本件労使協定によってさらなる契約更新を行わない旨を取り決めたとしても、この事実だけで、契約更新への期待が失われたと評価されるとは限らない。確かに労契法19条2号は、「当該有期労働契約の契約期間の『満了時に』当該有期労働契約が更新されるものと期待すること」と規定している（二重カギ括弧筆者注）<sup>(17)</sup>。しかしこの文言については、行政解釈<sup>(18)</sup>により、「『満了時』における合理的期待の有無は、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されることを明らかにするために規定」されていると指摘されていることに留意する必要がある。原告らは訴訟当時既に長期間有期労働契約を更新して勤務しており、この間、労働条件に変動があったとしてもこれは契約更新への期待を失わせる事実ではない<sup>(19)</sup>。本件旧各契約にある不更新条項についても同様のことが当て

---

(17) この定めの問題性について、川田知子「有期労働契約法制の新動向－改正法案の評価と有期労働契約法制の今後の課題」季刊労働法237号（2012年）12頁。

(18) 「労働契約法の施行について」（平成24年8月10日基発0810第2号）。

(19) 例えば学校法人河合塾（雇止め）事件（東京地判令3・8・5労判1250号13頁）。

はまるうえ、この条項があるにもかかわらず、契約更新が行われてきた実態もある。

また、本件労使協定を暫定的な労働契約を設定するためのものとして読むこと自体にも疑問を投げかける余地がある。なるほど本件労使協定は、本件新無期契約か本件新有期契約のいずれかの選択を原告らに求め、旧時給表の適用継続を否定するものである。だが、この本件無期・有期契約の内容が団交の交渉事項とされ、労働契約の継続ではなく、あくまで旧時給表の継続が否定されていることをふまえると、従来の労働契約関係の継続性を維持しつつ、契約更新後の新たな労働条件を決定するための時間的余裕の確保を意図したものと読まれる余地もあった。これらによれば、むしろ労契法19条の適用を認める可能性が十分にあるし、認めない場合には、さらなる理由付けが必要であった。

高裁判決は、以上のような地裁の判断を削除して、次の第一の論点のみ判断して結論を導いた。前述した問題点が存在することから言えば削除自体は適切だが、次に論じるように、第一の理由付けの処理の仕方には疑問がある。

### (3) 有期労働契約の更新・締結に限ることの不合理性

#### (a) 本判決の論理と問題点

第一の理由付けについては、一応根拠がある。労契法19条は、「有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間」については、労働者が「当該有期労働契約の更新の申込みをした場合」、この有期労働契約が既に期間満了している場合には、「当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合」であることを本条適用の要件とする。いずれも素直に読めば、労働者が申し込む必要があるのは「有期労働契約」の更新又は締結であり、これらのほか労契法19条の要件を満たしたときの効果はその有期労働契約の成立である。

本件原告らが申し込んだのは無期労働契約による更新であり、同条の対象からは外れることになる。この点に関する高裁の判断は地裁のそれよりもシンプルだが、原告らの意思表示が有期労働契約の更新の申込みでなかったことを言う点は変わらない。

しかし本件の事実関係は、この処理が適切であるか問題を投げかける。というのも、本件で仮に原告らが新無期契約ではなく新有期契約の締結を申込み、本件と同様の適用時給表に関する争いをした場合、申し込んだ労働契約が「有期労働契約」であるため、本件とは逆に労契法19条の適用を受ける余地が生まれるからである。問題構造が同様ならば、法規制の強度も同様であるべきであり、にもかかわらず生じうる右の相違は、労契法19条自体の問題性を感じさせる。

#### (b) 雇止め制限法理の基礎と労契法19条の問題点

周知のように、労契法19条は、雇止めに解雇権濫用法理を類推適用する判例法理を明文化したものである。類推適用が行われる根拠は、解雇類似の規制をかけてよい就業関係、主に雇用の継続性の存在である<sup>(20)</sup>。この雇用の継続性を認めるにあたっては、判例上、同一の長さの契約期間が継続していること<sup>(21)</sup>や、同一の労働条件が継続していること<sup>(22)</sup>までは不要で事実上の雇用継続関係があれば良いとされる傾向にあり、学説上もこれ

---

(20) 唐津博「改正労働契約法第19条の意義と解釈—判例法理（雇止め法理）との異同を踏まえて」季刊労働法241号（2013年）8頁。

(21) ヘルスケアセンター事件（横浜地判平11・9・30労判779号61頁）、本田金属技術事件（福島地会津若松支決平10・7・2労判748号110頁）。

(22) 旭硝子船橋工場事件（東京高判昭58・9・20労判416号35頁）、本田金属技術事件（前掲注21）。

(23) 荒木尚志「有期労働契約法理における基本概念考—更新・雇止め・雇用継続の合理的期待」根本到・奥田香子・緒方桂子・米津孝司編『労働法と現代法の理論 西谷敏先生古稀記念論集 上』（日本評論社、2013年）399頁、荒木尚志・菅野和夫・山川隆一『詳説労働契約法〔第2版〕』（弘文堂、2014年）213頁。

を支持する立場が有力である<sup>(23)</sup>。この見地からいえば、期間満了しようとする有期労働契約の次に予定されている労働契約が無期労働契約であることは、解雇権濫用法理の類推適用を否定する理由にならない。この点で労契法19条は、解雇権濫用法理の類推適用による雇止め制限法理を完全に具体化していないことになり、本判決は、有期労働契約更新という効果を導くために技巧的に導入した申込み構成の問題点を逆説的に明らかにしたものと見える。

本件で労契法19条の適用にこだわるのであれば、同条の「申込み」は雇止めに対する何らかの反対の意思表示で足りると一般的に解されており<sup>(24)</sup>、継続性の有無は契約期間や労働条件の変化を問わずに判定されてきたのであるから、申し込まれる「『有期』労働契約」の文言にも重要な意味はなく、本件にも労契法19条の適用可能性がある、と解する余地がある。しかし、形式的には明文の文言に反する解釈であるから、むしろ労契法19条ではなく、同条が基礎としている雇止め制限法理そのものに依拠して審査の方がスマートである。労契法19条は雇止め制限法理の一部を明文化したもので否定したものではないから、このような解釈も可能である。

《付記》本稿の執筆にあたっては、中央大学労働判例研究会にご参加の先生方から多くの示唆をいただいた。ここに改めて御礼申し上げます。

---

(24) 行政解釈「労働契約法の施行について」・前掲注18。