

季節労働者との再契約拒否と労働契約法 19 条 2 号の類推適用

【文献種別】 判決／東京高等裁判所
【裁判年月日】 平成 27 年 6 月 24 日
【事件番号】 平成 27 年（ネ）第 511 号、平成 27 年（ネ）第 2098 号
【事件名】 雇用契約上の地位確認及び未払賃金請求控訴、同附帯控訴事件（A 農協事件）
【裁判結果】 控訴認容・請求棄却、附帯控訴棄却
【参照法令】 労働契約法 19 条
【掲載誌】 労判 1132 号 51 頁

LEX/DB 文献番号 25542914

事実の概要**1 事案の概要**

Y は、長野県 A 地域の農業協同組合である。X は、平成 8 年 5 月 1 日から同 24 年 6 月 13 日までの間、32 回にわたり、3 月下旬から 6 月中旬までの間と、9 月下旬から 11 月下旬までの間に、Y との間で労働契約を締結し、春期には Y の支所である B 営農センターの育苗業務、秋期には同センターの米の集荷業務に従事した。

X は、平成 24 年 9 月 4 日、Y に対し、同年秋期の就労を申し込んだが、Y は、今後 X と労働契約を締結しない旨通知した。X は、労働契約法 19 条 2 号の適用により、Y は上記の就労申込み承諾したものと同みなされるなどと主張して、Y に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めた。

原判決は地位確認等を認めた（長野地松本支判平 26・12・24 労判 1132 号 61 頁）。Y が控訴したのに対し、X が附帯控訴として未払賃金の請求の拡張・追加を行ったのが本件である。

2 原判決の概要**(1) 労働契約法 19 条 2 号の適用の可否**

「労契法 19 条 2 号にいう更新期待を合理的なものとする事情として考慮される過去に反復された有期労働契約は、労働条件において同一であることまで必要とされるものではないと解されるが、他方で、同条柱書において、期間満了前の契約の『更新』の申込みと、期間満了後の契約の『締結』の申込みが明確に区別されていることや、期間満了後の契約の締結の申込みについても遅滞なくなされることが求められていることからすると、同条 2 号においては、前後の契約が時期的

に接続したものであることが想定されている」。

「各期の契約の終期から次期の契約の始期までの間隔は概ね 3 か月程度であり、空白期間が長期にわたることから、本件に同条が直ちに適用されるものとは言えない」。

(2) 労働契約法 19 条 2 号の類推適用の可否

「同条 2 号は、雇用継続について合理的期待を有する労働者について、使用者が期間満了を理由に契約の継続を拒絶することを制限することによって、労働者の保護を図る趣旨の規定であると解される」。

「本件のように事業自体が特定の季節に限定して定期的に行われる場合には、いったん契約期間が満了し、その後一定の期間が経過したとしても、労働者において次期の再契約を期待することに合理性がある場合も考えられるから、前後の契約の間に相当期間が経過しているというだけで、直ちに雇用継続への合理的期待がなく法的保護に値しないものということではできない」。

「作業自体は、毎年ほぼ同時期に同内容の作業が行われている……。また、……。Y が稲作作業を続ける限り、毎年一定数の作業員を確保する必要があると考えられるところ、実際に、……。各期における作業員の雇用機会は安定して確保されている」。

「作業員として Y に雇用された者については、本人が希望する限り、ほぼ例外なく雇用が継続されていたこと、各期の採用手続も、特段の選考過程も経ず、電話等で作業日を決め、作業開始当日、場合によっては契約期間開始後に契約書を作成するだけという簡易なものであったこと、各期 20 数名程度の作業員の中で、10 数年程度あるいはそれ以上の長期にわたって Y に雇用されている作

業員は13名程度にのぼり、概ね固定された顔ぶれで各期の業務が行われていたことからすると、各期の労働契約においては、長期にわたる雇用を継続させる雇用実態があったといえる。

「Yとしても、各期において新規採用のために広く一般を対象とした求人活動を行わず、作業員の継続雇用を前提に毎年の稼働計画を立案していたのであり、Yが各期の業務を滞りなく継続していくためには、Xのように長期にわたって雇用関係を継続する作業員を一定数確保する必要性があったものと認められる」。

「本件各労働契約が、以上のような事情の下で、……再契約が反復更新されてきたものであることからすると、……各期の契約期間が満了になっても、特別な事情がない限り、次期における再契約が予定されていたものと認められる」。

「以上のことからすれば、本件各労働契約については、……労働契約法19条の本来の適用場面ではないとしても、雇用継続の期待を保護すべき利益状況において異なるものではないから、同条2号を類推適用するのが相当」である。

(3) 本件再契約拒否の可否

Yは、①平成21年以降、売上げの減少による人員整理の必要があったこと、②B営農センターではその管轄地区の居住者を優先雇用する政策をとっていたが、Xは同地区に居住していないこと、③Xが協調性を欠くなど、作業員として不適格であることを主張するが、いずれも合理的なものであるとは認められない。

判決の要旨

1 労働契約法19条2号の適用の可否

「本件各労働契約に労働契約法19条2号の適用がないこと理由は、原判決……記載のとおりであるから、これを引用する」。

2 労働契約法19条2号の類推適用の可否

(1) 労働契約法19条2号の趣旨・目的

労働契約法19条2号は、「期間満了後も従前の有期労働契約が継続することに対する労働者の期待と、期間満了により従前の有期労働契約を終了させる使用者の必要性との調整をはかるため」の規定である。「同号は、従前の有期労働契約を継続させる一種の法定更新を定める規定であり、法定更新の法律効果の発生を明確にするため、契

約期間の満了時までには当該労働契約の更新の申込みをしたこと又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ことをその法定更新の要件と定めるものである」。

(2) 本件への類推適用の可否

「上記各有期労働契約は、契約により定められた労務の性質等から、それぞれ一定の季節の一定の期間に業務が終了することが当然に予定されているものと認められる」。

「その上、……労務の性質からすれば、上記各有期労働契約は、各契約期間の長さも一定ではなく契約ごとに変動することが予定されているものであったと認められるから、春期と秋期では、内容及び期間の長さが異なり、春期と次年度の春期、秋期と次年度の秋期とを比較しても、天候や米の需要によってその期間の長さは異なり得るのであって、春期又は秋期の各有期労働契約の終了時に次年度の各有期労働契約の期間を確定的に予定することも困難である」。

「のみならず、本件各労働契約の春期と秋期の各有期労働契約の間には、春期の終了後秋期の始まるまでに約3か月、秋期の終了後春期の始まるまでに約4か月の空白期間があり、その期間は、各契約期間と同程度ないしそれ以上の長さに及んでいることが認められる上、Xについても、それぞれの契約期間開始の少し前にYに対して契約締結の意向を伝え、契約開始時の都度契約書を作成している……。そして、春期又は秋期の各有期労働契約の終了時に次期についての始期付雇用契約が締結されていたとは認められない」。

「そうすると、本件各労働契約について、Xにおいて、従前の有期労働契約と同様の労務を提供する労働契約関係に立つことを期待していたとしても、その期待は、従前の有期労働契約が継続することに対する期待として合理的な理由があるものと認めることはできず、労働契約法19条2号の趣旨を及ぼすべき有期労働契約の更新に対する合理的な期待が存在するとは認められない」。

「そして、労働契約法18条2項は、ある有期労働契約と他の有期労働契約との間の空白期間がある場合であっても、……同期間が一定限度内であれば両契約期間を通算することを認めており、また、同法19条も、有期労働契約終了後に新たな契約締結の申込みをした場合であっても、……『遅滞なく』上記申込みをしたときは、使用者が

……承諾したものとみなす旨を規定していることからすれば、同条2号を類推適用するについて、従前の有期労働契約と同号により更新された後の有期労働契約が連続しており、各契約間に全く空白のないことまで求めているものではないと解すべきであるものの、……同号の趣旨及び……文理解からすれば、同号の類推適用をするためには、上記空白期間は、各有期労働契約の契約期間との対比などから、従前の有期労働契約が法定更新によって継続されると法律上評価することができる程度のものにとどまることを要する……。しかし、本件各労働契約における各労働契約間の空白期間は、上記の程度にとどまるものとは認められない。

「Xによる契約締結の意向の伝達は、直近の有期労働契約の終了後3か月ないし4か月程度経過後にされる上、上記伝達時から直ちに契約期間が開始するものでもないことに照らすと、直近の有期労働契約が更新される法律効果の発生を明確にする役割を果たしているとは認められない」。「YとXの各有期労働契約に同法19条2号を類推適用することは、同条が、その法定更新の法律効果の発生を明確にするため、『契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした』こと『又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』ことを要する旨を規定する趣旨に反する」。

「以上判示の点を総合すると、……本件各労働契約について、労働契約法19条2号を類推適用することはできない」。

判例の解説

一 本判決の意義

本件は、季節労働者との再契約拒否に、労働契約法19条2号の適用が争われた初めての裁判例である。雇止め法理の適用がこの種の再契約拒否との関係で争われた事例も、おそらく従来みられなかった。

労働契約法19条について、同法の施行に関する通達（「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）によれば、「最高裁判所判決で確立している雇止めに関する判例法理（いわゆる雇止め法理）の内容や適用範囲を変更することなく規定したもの」であり、「第2号は、有

期労働契約の期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、解雇に関する法理が類推されるものと解せられると判示した日立メディコ事件最高裁判決（最高裁昭和61年12月4日第一小法廷判決）の要件を規定したもの」であるとされる。この点は学説の一般的な理解と一致するであろう。

これに対して、本判決は労働契約法19条2号を従前の判例法理との連続性よりは、法定更新制度として把握しようとする点に特徴があり、本判決の論旨と結論もこの影響を受けていると解される。本件については上告棄却・不受理の決定がされているが（最三小決平27・12・22LEX/DB25543309）、それだけに先例として重要な意義を有するものとする。

二 労働契約法19条2号の適用

本判決が引用する原判決は、労働契約法19条2号の適用を否定した。同号においては「前後の契約が時期的に接続したものであることが想定されていることは明らか」であるのに、本件では「空白期間が長期にわたる」というのが理由である。かかる時期的接続性が求められるとする根拠としては、同条柱書での更新申込みと締結申込みの区別、後者の場合における「遅滞なく」という要件が挙げられている。しかし、前記通達では、同条の申込みは、「要式行為ではなく、使用者による雇止めの意思表示に対して、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもよい」としていた。従前の判例実務を踏まえての解釈であるが、本件での労働者の申込みは再契約拒否に異議が示された時点ということなる。この観点からすれば、本件では「遅滞なく」申込みがされたといえるであろう。

本件のような事案に労働契約法19条2号が直ちに適用できない理由は、たしかに空白期間の長さに求められるであろう。前記通達が指摘するように、同条は解雇権濫用法理の類推適用により雇用継続を図る判例法理を明文化したものである。この出自からして、当該契約締結拒否が解雇と類似するか否かが、同条の適用範囲を画する実質的な基準となるであろう。本件再契約拒否は、契約終了にともなうものではなく、契約終了後に相当程度の空白期間を経たのちの労働者からの契約締結申込みに対するものであり、解雇とはかなり間

題状況が異なるといわざるをえない。要するに、同号が本件のような季節労働を適用対象として想定していなかったことに理由は帰着する。

三 労働契約法 19 条 2 号の類推適用

本判決と原判決は、季節労働に同号を類推適用しうる余地があるとの判断では一致すると解されるが、結論が分かれた。まず、労働契約法 19 条 2 号の目的の理解が異なる。原判決は、雇用継続に合理的期待がある場合に、期間満了を理由とする雇止めを制限する労働者保護規定であるとしたのに対し、本判決は、従前の有期労働契約が継続することへの労働者の期待と、期間満了により当該契約を終了させる使用者の必要性との調整規定であるとした。たんなる労使の利益調整を超えて、原判決が示唆するように、事実即しての法形式の修正というのが、同法のもととなった判例法理の趣旨である¹⁾。

つぎに、本判決は、労働契約法 19 条 2 号の法定更新制度としての性格を強調する。このことが、合意によらない更新という効果を生じさせる同条の要件について、労使の利益調整という同号の目的理解と相まって、解釈の厳格化をもたらしているのではないかの推測を禁じえない。原判決が各期の業務の継続性から雇用継続の合理的期待を認め、同 2 号の類推適用を肯定したのに対して、本判決がそれを否定したのは、このような同号の基本的性格の理解の相違がある²⁾と考える。

本判決は、第 1 に、雇用継続に関する合理的期待の存在を否定する。①一定期間で業務終了が当然予定されている、②各有期労働契約終了時に次期有期労働契約の期間が不確定である、③各有期労働契約終了時に次期以降の有期労働契約が締結されていたとは認められないというのがその理由である。しかし、そもそも③の事情が存在すれば、法的更新ではなく合意更新のケースとなる。①については、当該業務が毎年繰り返されてきた点が軽視されている。②についても、契約終了時に次期有期労働契約の期間が不確定であることが、雇用継続の期待の合理性を損なうとするのは疑問であり、①と同じことが指摘できる。いずれも業務の継続性という実態に即して合理的期待を肯定した原審の判断のほうが、従前の裁判例の流れに沿うものであろう（日立メディコ事件・前記最判で引用される、同・東京高判昭 55・12・16 労判 354 号

35 頁参照）。

さらに、空白期間の長さも、合理的期待の存在を否定する理由とされる。労働契約法 18 条であっても一定限度内での空白期間の存在を認めている、空白期間の存在は合理的期待を判断する一考慮要素となるだけであるとの X の主張に応じた形となっている。しかし、本判決では、空白期間は、従前の有期労働契約が法定更新により継続されると法律上評価できる程度にとどまることを要するとされた。

第 2 に、法定更新の発生を明確にする「申込み」と同視しうる事実関係の存在も否定する。すなわち、X による契約締結の意向の伝達は、①直近の有期労働契約の終了後 3 か月ないし 4 か月程度経過後にされるうえに、②伝達時から直ちに契約期間が開始するものでもないとして、法定更新という効果の発生を明確にする役割を果たしていないとされた。①については、「遅滞なく」とはいえない、②については、申込みとしての確定性を欠くという趣旨であろうが、これらの点については前述の点（二参照）が指摘できる。

季節労働者の再契約拒否という労働契約法 19 条 2 号が本来想定していない事案に、原判決がそうしたように、同号が保護しようとするのと同様な再契約への合理的期待が、業務の反復性や契約の繰り返しから窺われるのであれば、その類推適用を行うというのが、本来ここで検討されるべき論点であったのではないかと考える。

四 まとめ

判例法理自体が解雇権濫用法理の類推適用であったが、立法化を経て、季節労働に労働契約法 19 条 2 号の類推適用が試みられた。しかし、雇用保護という目的が背景に退き、法定更新としての性格が強調されることで、要件の厳格化がもたらされ、類推適用は実質的に否定された。事実による法形式の修正への逆流が生じている。これも労働契約法の一人歩きであろうか²⁾。

● 注

- 1) 矢野昌浩「本件判批」法セ 743 号（2016 年）125 頁。同旨として、野田進「本件判批」法政研究 83 巻 1 = 2 号（2016 年）132 頁参照。
- 2) 矢野・前掲注 1）125 頁。同旨として、野田・前掲注 1）138 頁参照。

龍谷大学教授 矢野昌浩