

育児休業取得後の有期契約への移行と雇止めの可否

【文 献 種 別】 判決／東京高等裁判所

【裁判年月日】 令和1年11月28日

【事 件 番 号】 平成30年（ネ）第4442号

【事 件 名】 正社員の地位確認等本訴請求、損害賠償反訴請求、雇用関係不存在確認請求控訴事件
（ジャパンビジネスラボ事件）

【裁 判 結 果】 一部変更、一部棄却

【参 照 法 令】 男女雇用機会均等法9条、育児・介護休業法10条

【掲 載 誌】 労判1215号5頁、労経速2400号3頁、労働判例ジャーナル94号2頁、
裁判所ウェブサイト

LEX/DB 文献番号 25564417

事実の概要

X（一審原告・被控訴人・控訴人）は、語学スクールの運営等を目的とする株式会社であるY（一審被告・控訴人・被控訴人）との間で、平成20年7月9日、期間の定めのない労働契約（本件正社員契約）を締結し、コーチとして稼働していた。Xは、平成25年3月に子を出産し、産後休暇および育児休業を取得した。

Yでは、育児休業明けの社員のために契約社員制度を導入することとした。そこで、正社員（1週間5日勤務・所定労働時間1日7時間）、所定労働時間1日4～6時間の正社員（時短勤務）、1週間3日または4日勤務の契約社員（1年更新）の3つの雇用形態があることなどが記載された書面（本件書面）や、育児休業明けのコーチを契約社員として一時的に契約することができ、Yとの相談により正社員へ復帰することも可能である旨が記載された「就業規則の見直しについて」等を交付して説明会を実施し、平成26年4月1日に改正された就業規則等を施行した。

Xは、同年2月の時点で、復職後に子を預ける保育園が見つからず同年度中の復帰は難しくなり、Yから「就業規則の見直しについて」および本件書面を交付され、その内容等について説明を受けた。そして、Xの申出により育児休業は平成26年8月31日まで延長された。しかし、その後も保育園は決まらず、Xはさらに3か月間の休職を求めたが、Yはこれを認めなかった。同年9月1日、Y代表者はXに対し、週3日勤務の契

約社員の雇用契約書を示し、その内容を読み上げて説明し、Xはこれに署名した（本件合意）。

Xは、同月2日付けで契約社員として復職したが、同月9日、子を預ける保育園が見つかったとして、Yに対し正社員に戻すように求めた。何度か交渉をしたが、Yはこれに応じなかった。同年7月、YはXに対し自宅待機を命じた。Yは、本件契約社員契約を同年9月1日限り期間満了により終了する旨通知し（本件雇止め）、労働契約上の権利を有する地位にないことの確認を求めた（乙事件）。

そこでXは、主位的に、正社員としての地位確認および未払い賃金、予備的に、契約社員としての地位確認および未払い賃金、不法行為に基づく損害賠償等を求めて提訴した（甲事件本訴）。Xは提訴に際して記者会見を行ったが、その席においてXが内容虚偽の発言をしたことによりYの信用等が毀損されたと主張して、YはXに対し、不法行為に基づき、慰謝料等の支払いを求めた（甲事件反訴）。

原審（東京地判平30・9・11 労判1195号28頁）は、本件合意によって本件正社員契約は解約され別の契約が締結されたと解し、また本件合意は均等法9条3項および育児法10条の不利益取扱いにはあたらないとしつつ、本件雇止めは無効であるとして、Xの契約社員としての地位および未払い賃金等の支払いを認めるとともに、Yには契約準備段階における信義則上の義務違反があったとして、慰謝料100万円等を認めた（甲事件反訴は棄却）。これに対してXおよびYが控訴した。

判決の要旨

1 本件合意の解釈およびその有効性（争点1）

(1) XとYとの間で、「新たに『契約社員』として期間1年とする有期労働契約が締結されたものと認められる。」正社員と契約社員とは労働条件や業務に相当の違いがあるから、「単に一時的に労働条件の一部を変更するものとはいえない。」「Xは、雇用形態として選択の対象とされていた中から正社員ではなく契約社員を選択し、Yとの間で本件雇用契約書を取り交わし、契約社員として期間を1年更新とする有期労働契約を締結したもの（本件合意）であるから、これにより、本件正社員契約を解約したものと認めるのが相当である。」

(2) 本件契約社員契約と本件契約社員契約とは、賃金、雇用の安定、退職金の算定などの面で後者に不利益がある。しかし、「Yによる雇用形態の説明及び本件契約社員契約締結の際の説明の内容並びにその状況、Xが育児休業終了時に置かれていた状況、……経過等によれば、本件合意には、Xの自由な意思に基づいてしたものといえる（最高裁判平成26年10月23日第一小法廷判決・民集68巻8号1270頁参照）。したがって、本件合意は、均等法9条3項や育介法10条の『不利益な取扱い』には当たらないというべきである。」

Yは、育介法23条に従って正社員の時間短縮勤務を設け、これによっても就労できない者のために契約社員制度を設けたのであるから、契約社員契約の締結は同条に反しない。また、就業規則上、契約社員制度の労働条件については詳細が定められていないから、それを定める本件雇用契約書の労働条件は労契法12条により無効とならない。

(3) 「Yが契約社員契約を強要した事実など全くないのであるから、本件合意に至る経緯、Yによる雇用形態等の説明等に照らし、本件合意は、Xの自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するものというべきである。」

(4) 本件書面の記載や社労士からの説明を受けて本件合意をしたことから、「契約社員から再度正社員に戻るには、Yとの合意が必要であることは、Xにおいても、十分認識していたものと認

められるから、本件合意には錯誤はな」い。

(5) 本件書面および本件雇用契約書によれば、Xからの申出により正社員契約に変更されることはないから、「本件合意は、Xが正社員への復帰を希望することを停止条件とする無期労働契約の締結を含むものでない」。

(6) 正社員として再契約をするにはYの評価や判断が必要であり、「本人とYとの合意によって正社員契約を締結するとされているとしても、それはあくまで将来における想定にすぎず、本件契約社員契約の締結時において、契約社員が正社員に戻ることを希望した場合には、速やかに正社員に復帰させる合意があったとはいえない。」

2 本件契約社員契約の更新の有無（争点2）

「Yにおける契約社員制度は、……本人が希望する場合には、正社員として期間の定めのない労働契約の再締結を想定しているものであるから、本件契約社員契約は、労働者において契約期間の満了時に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ものと認められる有期労働契約（労働契約法19条2号）に当たる」。

Xは、「Yの名誉、信用を毀損するおそれがある行為に及び、Yとの信頼関係を破壊する行為に終始しており、かつ反省の念を示しているものでもないから、雇用の継続を期待できない十分な事由があるものと認められる。したがって、本件雇止めは、客観的に合理的な理由を有し、社会通念上相当であるというべきである。」

3 Yによる不法行為の有無（争点3）

「少なくとも就業規則違反と情報漏洩のため自宅待機処分となった事実は、一般的には他人に知られたくない情報であって、これを社外の者らに伝える必要性はないから、……その情報を伝えることは、Xのプライバシーを侵害する行為である」が、「この点を除くと、……Yの行為が違法なものとは認められない。」また、Yの対応等が契約準備段階における信義則上の義務に反するような事情はない。

4 Xによる不法行為の有無（争点4）

Xの本件発言の中にはYの社会的評価を低下させるものがあり、そこで摘示された事実は真実であるとは認められず、また真実と信ずるについて相当の理由もない。「Yが被った名誉又は信用を毀損されたことによる無形の損害は、50万円と認めるのが相当である。」

判例の解説

一 本判決の特徴

本件は、育児休業後に子を預ける保育園が決まらないため、無期契約の正社員から期間1年の契約社員として勤務した労働者が、その後に保育園が見つかったことから無期契約での復職を求めたところ雇止めされた事例である。本判決は、本件合意によって正社員契約が解約され、契約社員契約が締結されたとし、有期契約への移行は労働者の合意があることから均等法や育休法が禁止する不利益取扱いにはあたらないと判断する。しかし、従来の判例は妊娠・出産等を契機とする不利益取扱いを原則禁止しており、たとえ合意があったとしてもこれを適法とすることが適切といえるのか疑問が残る。以下ではこの点を中心に検討する。

二 本件合意により正社員契約は解約されたか

判決の要旨1(1)は本件合意について、XとYとの間で新たに期間1年の契約社員契約が締結され、これにより正社員契約は解約され、正社員契約を維持したまま労働条件を一部変更するものではないとする。これとほぼ同内容の原判決に対しては、正社員契約が終了したことの理由付けとしては不十分であり、契約社員と正社員契約という2本の労働契約が併存している可能性も否定できない¹⁾とか、契約内容の一部変更により別の契約になるという議論は成り立たない²⁾などの批判がある。

本判決においても、新たに契約社員契約が締結されたとしても、正社員契約はどのようにして解約されたのかが不明である。本判決は、Yによる本件書面やその補足説明において、正社員への復帰には契約再変更が前提とされていたことや、改めて正社員契約の締結を要する旨の記載があったことを指摘するが、この中に解約という言葉は出てこない。そのため、Yは契約社員契約の締結により正社員契約が解約されることについてXに十分な説明を行ったのか、Xもこれを十分に認識し、確定的な退職の意思表示をしたのか、という点に疑問が残る。仮にXが本件合意に正社員契約の解約が含まれていることを認識していたとすれば、自らに重大な不利益をもたらす内容を含む内容に合意したとは考えられない。この点、フーズシステム事件³⁾では、原告が出産に伴い休業をした

ところ、被告会社は原告は退職したと主張したが、判決は「必ずしも被告会社による再雇用が確約されていたわけでもなく、幼子を抱えた状態での再就職活動は困難を極めることが容易に予想されるのに、退職に応じる合理的理由が見当たらない」として、退職したことを認めない判断をしている。合意解約は、労働者の意思表示による労働契約の終了ということになるため、使用者による不利益取扱いとは認められない。したがって、合意の成否の認定はより厳格・慎重に行う必要がある。本判決のように解するのなら、Xに確定的な契約解約の意思表示があったか、その意思は真意であったか、など合意解約の成否についてより慎重に検討するべきであった。

労働契約は多くの様々な合意から成り立つものであり、その一部を変更したからといって、契約がまったく別のものになるとはいえない。本件では一時的に労働条件を変更したものととして、条件が整えば正社員に復帰する合意があったと考えることもできるのではないだろうか⁴⁾。

三 均等法および育休法違反について

判決の要旨1(2)では広島中央保健生協事件最高裁判決⁵⁾が参照されている。同判決では、均等法9条3項は強行規定であり、妊娠中の軽易業務への転換を契機とした降格は、原則として同項の禁止する不利益取扱いにあたるが、例外的に、労働者がその措置によって受ける有利な影響や不利な影響の内容・程度、使用者の説明、経緯等から、労働者が自由意思に基づき承諾した場合や業務上の必要性に基づく特段の事情がある場合には不利益取扱いにはあたらないとする。厚生労働省の指針(厚労告509号)も、非正規社員への変更の強要は不利益取扱いとなるとし、労働者の同意は表面上のものでなく真意に基づくものでなければならないとしている。

本件の原判決は、Xは正社員のままでは就労の継続が難しく、契約社員として労働契約上の地位を維持する方が有利であることを重視して、契約社員への移行は不利益取扱いにはあたらないとした⁶⁾。これに対して本判決は、契約社員になると賃金・退職金、雇用継続の点で不利益があることを認めるが、Xは自由意思に基づいて本件合意をしたため、本件契約社員契約締結は均等法9条3項や育休法10条の不利益取扱いに該当しないと

する。しかし、上記判例に従えば、契約社員への移行は均等法9条3項が禁止する不利益取扱いに該当し無効となるはずであるし、合意があったとしても違法・無効であり、その例外となる自由意思による合意の存在や、特段の事情は厳格に解されるはずである。

Xにとって従来の無期契約から有期契約への移行は、労働契約関係の存続にかかわる重大な不利益変更である。本判決では、週5日の勤務ができないXは退職や解雇となるおそれがあり、それを前提とすると契約社員の方が雇用継続という点で有利であるから、Xは自らの意思でこれを選択したと認められている。しかし、Xが退職や解雇となることは確定的なものではなく、XはYから提供された誤った情報をもとに合意をしたといえる。また、Xが契約社員契約を締結した時点で、正社員契約再締結の時期や条件などは明確に示されておらず、雇用形態を無期契約から有期契約へと変更しなければならない業務上の必要性や理由についての説明もなく⁷⁾、Yによる説明等は十分であったとはいいがたい。仮にYが十分な説明を行いXが自由意思に基づいて合意したとするなら、その後のXとYとの間の紛争は生じなかったはずである。つまり、本件ではXは契約社員への移行や正社員への復帰にはYの合意が必要であることについて納得しておらず、それでも週3日勤務を可能とするために不本意ながら合意したと考えられる。このような表面的な合意は「真意」とはいえず、とりわけ、有期契約への移行などの不利益性の大きい変更については、労働者を納得させるほどの十分な情報提供や説明が必要であろう⁸⁾。このように、本件では不利益取扱いの原則禁止を覆すほどの特段の事情があったとはいえない。本判決は上記判例を参照しつつも、その枠組みとは異なる判断をしたものとして適切ではない。

四 雇止めの可否

判決の要旨2において労契法19条2号の適用を認めた点は妥当である。本件契約社員契約は無期契約の再締結を想定しているため、無期契約締結までの間は契約更新への合理的期待が発生すると解するのは適切である。また、労契法19条2号は反復更新を要件としないため、本件のように初回の期間満了時の更新拒絶にも適用される。

次に、本判決は、Xによる執務室での録音や業務中の私的メールが服務規律や職務専念義務に反し、マスコミ等への真実とは異なる情報提供がYとの信頼関係を破壊する背信行為・名誉を棄損するおそれのある行為であることから雇用の継続を期待できない事由があるとして、本件雇止めの適法性を認めた。しかし、Xのこれらの言動は、契約社員契約の締結時にYが再契約の明確な条件等を示さず、Xが再契約を求めた時点で事後的に様々な条件を提示したことに不満をもったことに原因があろう。また、判旨によれば、Yが録音を禁止した理由は業務上のノウハウ、アイディアや情報等の漏洩を防ぐことや自由な意見交換等を妨げないこととされているが、Xが録音したのはこれらにはあらず、XとY代表者との面談の内容であるから、Xの録音が円滑な業務に支障を与えとはいえず、禁止された録音にはあたらない。Xは本件契約社員契約を締結するまでは正社員として就労し、正社員への復帰が想定されている契約を締結したのであるから、雇用継続に対する期待は高いといえる。このようなことから、本件雇止めは合理的理由を欠くものといえ、原判決の判断の方が適切である。

●—注

- 1) 石崎由希子「判批」ジュリ1532号(2019年)109頁。
- 2) 野田進「判批」労旬1942号(2019年)16頁。
- 3) 東京地判平30・7・5労判1200号48頁。
- 4) 野田進=奥田香子「ディアログ 労働判例この1年の争点」労研(2019年)31頁。
- 5) 最判平26・10・23労判1100号5頁。
- 6) 広島中央保健生協事件最高裁判決が軽易業務への転換による有利な影響と不利な影響を比較するのに対し、本判決は契約社員への移行によってXが受ける不利な影響の内容・程度はほとんど考慮していないとの批判がある(奥田香子「判批」ジュリ1531号(2019年)218頁、石田信平「判批」季労267号(2019年)170頁)。
- 7) 育介法23条は時間短縮措置を講じることを使用者に義務づけるが、有期契約とすることは想定していない。本件においても、週3日勤務とすれば十分なのに、YはXに対して必要もない有期契約への移行を提示しており、このことに合理性はない。
- 8) 東武スポーツ事件(東京高判平20・3・25労判959号61頁)は、無期契約から有期契約への変更を含む多岐にわたる労働条件変更について、使用者による説明が不十分であるとして合意の成立を否定する。