

## 令和4年予備試験解答速報 - 労働法

1 1. Xは、裁判所に対して、令和4年4月1日以降におけるY社との関係  
2 での無期労働契約上の地位の確認を求めて訴えを提起し、①Y社による  
3 有期労働契約を更新しない旨の通知について労契法19条が適用されて  
4 5回目の契約更新が擬制されることにより令和4年4月1日以降も有期  
5 労働契約が存続すると主張した上で、②訴訟上、同月1日以降の時点で  
6 無期転換申込権（労契法18条）を行使することが考えられる。

7 2. Xについて、平成29年4月1日から令和3年4月まで、Y社との間  
8 で期間1年の有期労働契約を空白期間を置くことなく4回にわたって更  
9 新されている。仮に5回目の更新が認められるなら、5回目の更新に係  
10 る有期労働契約の始期である令和4年4月1日に「契約期間を通算した  
11 期間が5年を超える」ことになるから、Xが同契約の期間満了前に無期  
12 転換申込権（労契法18条）を行使すれば、それ以降、Xの有期労働契約  
13 が無期労働契約に転換される（②）。

14 3. では、労契法19条により5回目の契約更新が生じるか（①）。

15 （1）労契法19条1号は実質的に無期労働契約と同視できる場合を、同  
16 条2号は契約更新に対する合理的期待が認められる場合を意味する。

17 確かに、Y社では、契約更新の際、有期労働契約社員に対し、新た  
18 に労働契約書に署名・押印をさせていたため、更新手続の形骸化は認  
19 められないから、X・Y社間の契約を実質的に無期労働契約と同視する  
20 ことはできず、1号には当たらない。

21 しかし、Xは、平成29年4月1日以降、Y社との間で、期間1年  
22 間の有期労働契約を4回にわたって更新しており、契約更新の際に契

1 約不更新の可能性が指摘されることもなかった。そうすると、Xには  
2 契約更新に対する合理的期待が認められ、2号に当たる。

3 (2) Xは、Y社が労働契約を更新しなかったことは不当であり、Y社と  
4 の労働契約は令和4年4月1日以降も存続していると主張しており、  
5 これはY社に対してもなされたものであると考えられるから、「契約  
6 期間が満了する日までの間に」おける「当該有期労働契約の更新の申  
7 込み」に当たり、令和3年12月中になされた契約を更新しない旨の  
8 通知は上記申込みを先行して「当該申込みを拒絶すること」に当たる。

9 (3) では、Y社の更新拒絶には客観的合理的理由及び社会通念上の相当  
10 性があるか。

11 ア. 更新拒絶は、解雇と同様、労働者に雇用の喪失という重大な不利  
12 益をもたらすから、最後の手段としてのみ許容されるべきである。  
13 そこで、更新拒絶が「客観的に合理的な理由」があり「社会通念上  
14 相当である」といえるかは、基本的には、㊦更新拒絶事由が重大で  
15 あることと、㊧使用者が雇用確保努力を尽くしたことの2点によっ  
16 て判断されるべきである。

17 イ. 確かに、Xは、販売担当従業員として、勤務開始から1年半で、  
18 接客の才能を開花させ、常に売上成績においてA店のトップであっ  
19 た。しかし、Xの同僚との関係は良好なものではなく、業務の進め  
20 方や店内での従業員間のコミュニケーションの取り方に問題があ  
21 り、例えば、A店においては、販売担当従業員が接客をしたことに  
22 より来店客や商品の購入を決めた場合には、当該販売担当従業員が

1 当該商品の配送の手配や代金受領の手続等をするにとされてい  
2 たにもかかわらず、Xはこれを同僚に押し付けることを繰り返して  
3 いたため、同僚らはXの勤務態度に大いに不満を持っていた。また、  
4 Xは、同僚に対し商品の在庫確認を依頼する際に誤った説明をして  
5 おきながら、在庫不足が問題となった際には、上司に対し同僚のミ  
6 スであるなどと虚偽の報告をして責任を転嫁したり、他の従業員へ  
7 の必要な声掛けや引継ぎをしないまま勝手に休憩に入ってしまった  
8 たりすることを繰り返していた。こうしたXの働き方により、A店  
9 全体の職場環境は相当悪化した状態に至っており、新人販売担当従  
10 業員2名が職場環境の悪さやXとの不仲を理由に立て続けに退職す  
11 るほどであった。そして、こうしたXの勤務態度が根本的に改まる  
12 ことはなかった。したがって、更新拒絶事由は重大であるといえる  
13 (㊦)。

14 しかも、Y社では、令和2年4月及び令和3年4月の契約更新の  
15 際、勤務態度を改善すべきことを指摘していた。また、A店の店長  
16 Bにおいて、Xが勤務態度を改めることを期待してXに対して指導  
17 を行うこともあった。なお、同僚とのトラブルはなくならず、多く  
18 の場合、他の販売担当従業員に対して「多少は多めに見てやってく  
19 れ。」などと言って我慢をさせ、Xとの衝突が激しくなったときには、  
20 他の販売担当従業員を他店へ移動させることも数回あったが、A店  
21 における売上に一番貢献しているXを優遇することはある程度は許  
22 容されるべきであるから、こうしたY社側の対応があったことをも

1 　　って、Y社が更新拒絶事由の発生を回避して雇用確保に努める義務  
2 　　を怠ったとはいえない。したがって、雇用確保努力も尽くされてい  
3 　　る(②)。

4 　　したがって、本件更新拒絶は「客観的に合理的な理由」があり「社  
5 　　会通念上相当である」といえる。

6 　　なお、店長Bは、契約の更新の繰り返しにより通算契約期間が5  
7 　　年を超える前にXの有期労働契約を更新しないこととする決断をし  
8 　　ているため、本件更新拒絶は、無期転換申込権の発生回避という脱  
9 　　法目的によるものであるとして、「客観的に合理的な理由」を欠くと  
10 　　も思える。しかし、店長Bは、Xの勤務態度によりA店全体の職場  
11 　　環境が相当悪化した状態となり、これ以上Xを立て続けるのは困難  
12 　　であると感じ、通算契約期間が5年を超えてXが無期転換申込権を  
13 　　行使することにより無期労働契約者となり厳格な解雇規制（労契法  
14 　　16条、労基法19条以下）により保護されることになる前に雇用関  
15 　　係を終了させようと考えているのである。そのため、無期転換申込  
16 　　権の発生回避そのものが更新拒絶の真の動機となっているわけ  
17 　　はない。したがって、本件更新拒絶が無期転換申込権の発生回避と  
18 　　いう脱法目的によるものであるとして「客観的に合理的な理由」を  
19 　　欠くということにはならない。

20 　　(4) 5回目の契約更新は生じないから、令和4年4月1日以降における  
21 　　無期労働契約上の地位の確認請求は認められず、また、当該請求は同  
22 　　月1日以降における有期労働契約上の地位の限度でも認められない。