

1 [第59問]

[Aランク]

2

3 【事例】

4 Y社は、一般貨物自動車運送事業等を営む株式会社であり、その従業員数は100名
5 である。

6 Y社に雇用される運転手には、期間の定めなく雇用される正社員と、期間6か月の労
7 働契約を締結して雇用される契約社員とがいる。

8 正社員運転手と契約社員運転手との間には、職務の内容自体に大きな違いはない。他
9 方で、正社員運転手は、出向を含む全国規模の広域異動の可能性があるほか、等級役職
10 制度が設けられており、職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じて、将来、Y
11 社の中核を担う人材として登用される可能性があるのに対し、契約社員運転手は、就業
12 場所の変更や出向は予定されておらず、将来、そのような人材として登用されることも
13 予定されていない。

14 Xは、Y社との間で雇用期間6か月、就労開始日を平成28年4月1日とする有期労
15 働契約を締結し、運転手として運送業務に従事してきた者であり、同じ内容の有期労働
16 契約を8回更新してきた。なお、契約更新に際しては、その都度契約書を取り交わして
17 きた。

18 Y社は、令和2年8月に、労働契約法第18条の適用によりXとの間の有期労働契約
19 が無期労働契約に転換されることを阻止する目的で、Xに対して、「契約の更新は今回で
20 最後とし、次回は契約更新をしないものとする。」という不更新条項が盛り込まれた契約
21 書に署名、押印をするよう求めた。

22 Xは、不更新条項が盛り込まれた契約書に不満があったものの、署名、押印を拒否す
23 れば9回目の契約更新を拒絶されるかもしれないと考え、やむを得ず、同契約書に署名、
24 押印することで、9回目の契約更新をした。

25 Y社は、令和3年2月末日、Xに対して、令和3年3月31日をもって雇用を終了す
26 る旨を通知した。

27 Xは、長期間にわたってY社に運転手として雇用され続けてきたのだから、令和3年
28 4月1日以降は期間の定めなく雇用してほしいと考えている。

29

30 【設問】

31 Xは、令和3年4月1日以降は期間の定めなく雇用されるべきであると考えている。
32 このXの見解の当否について、検討すべき法律上の論点を挙げて、あなたの意見を述べ
33 なさい。ただし、賃金の支払い及び損害の賠償について触れる必要はない。

[解説]

1. Xは、平成28年4月1日以降、Y社との間で期間6か月の有期労働契約を空白期間を置くことなく9回にわたって更新している。仮に10回目の更新が認められるのであれば、10回目の更新に係る有期労働契約の始期である令和3年4月1日に「契約期間を通算した期間が5年を超える」から、Xが同契約の期間満了前に転換申込権（労契法18条）を行使すれば、それ以降、Xの有期労働契約が無期労働契約に転換される。

2. そこで、通算契約期間5年超という要件との関係で、労契法19条の適用により10回目の更新が擬制されるかが問題となる。

本問では、2号該当性について、9回目の更新の際に契約書に不更新条項が挿入されている一方で、それは無期転換申込権の発生回避という脱法目的に基づき挿入されたものであるという特殊性を踏まえて論じることになる。

速修 253 頁以下、論証集 87 頁 [論
点 3]

[模範答案]

1 1. Xは、平成28年4月1日以降、Y社との間で期間6か月の有期労働契約を空白期間を置くことなく9回にわたって更新している。仮に
2
3 10回目の更新が認められるのであれば、10回目の更新に係る有期労働契約の始期である令和3年4月1日に「契約期間を通算した期間が
4
5 5年を超える」から、Xが同契約の期間満了前に転換申込権（労契法
6
7 18条）を行使すれば、それ以降、Xの有期労働契約が無期労働契約に
8
9 転換される。

10 2. そこで、通算契約期間5年超という要件との関係で、労契法19条
11
12 の適用により10回目の更新が擬制されるかが問題となる。

13 (1) 同条1号は実質的に無期労働契約と同視できる場合を、同条2号
14
15 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。

16 確かに、更新の都度契約書を取り交わしているため更新手続の形
17
18 骸化もないことから、X・Y社間の契約を実質的に無期労働契約と
19
20 同視することはできず、1号には当たらない。

21 しかし、契約社員であるXと正社員との間では、後者についての
22
23 み広域移動や人材登用の可能性があるといった人材活用の仕組みに
24
25 違いがあるものの、業務内容自体に大きな相違がない。このような
26
27 状況下で、Xは契約更新を9回も反復継続しているのだから、少な
28
29 くとも不更新条項が挿入される9回目の更新までの間は、契約更新
30
31 に対する合理的期待が認められる。

32 そして、9回目の更新で契約書に挿入された不更新条項は、無期
33
34 転換申込権の発生回避という脱法目的に基づき挿入されたものであ
35
36 り公序違反として無効（民法90条）であるから、X2が同契約書に

1 署名・押印したことをもって 10 回目の契約更新に対する合理的期
2 待を放棄したとはいえない。

3 したがって、不更新条項挿入以降も、X には契約更新に対する合
4 理的期待が認められるから、2号に当たる。

5 (2) X が期間満了前に「更新の申込み」をしていれば、Y 社の雇用終
6 了通知は上記申込みに先行する申込みの「拒絶」に当たる。

7 (3) Y 社の更新拒絶は、無期転換申込権の発生回避という脱法目的に
8 よるものだから、「客観的に合理的な理由」を欠く。

9 (4) したがって、労契法 19 条により Y 社の承諾が擬制される結果、
10 10 回目の更新が擬制されるから、令和 3 年 4 月 1 日に「契約期間
11 を通算した期間が 5 年を超える」ことになる。

12 よって、X が 10 回目の更新に係る有期労働契約の期間満了前に
13 転換申込権を行使すれば、X の有期労働契約が無期労働契約に転換
14 されることになり、X の訴えが認められる。 以上