

1 【第1問】(配点:50)

2 次の事例を読んで、後記の設問に答えなさい。

3

4 【事例】

5 1 貨物自動車運送事業等を営むY社は、令和元年10月1日、それまでに他の運送事業者におい  
6 て約10年間勤務し、その間に運行管理業務等に従事した経験を有するX1を、それらの経験や  
7 運行管理者の資格(注)を有する点を評価し、正社員として採用した。その際に締結された労働  
8 契約には、期間の定めはなく、職種や業務を限定する定めもなかった。採用決定時、Y社はX1  
9 に対して「当面は運行管理者をお願いする。」と口頭で告げ、X1は以後運行管理者としてY社に  
10 において運行管理業務に従事した。

11 X2は、平成29年5月1日、契約期間を1年とし、職種を乗務員とする有期労働契約をY社  
12 との間で締結し、Y社で勤務していた。X2の有期労働契約は、平成30年5月1日、令和元年  
13 5月1日及び令和2年5月1日に、それぞれ同一の内容で更新されたが、契約期間を通算した期  
14 間が5年を超えて更新することはないとされており、X2は、このことについて採用時に説明を  
15 受けていた。

16 2 Y社は、X1が運行管理業務に従事するようになってから乗務員による高速道路の使用が増加  
17 し、その費用がかなり高額になっていることを気に掛けていたところ、乗務員の間にX1による  
18 乗務指示の割り振りに対する不満がたまっているとの情報に接したことから、X1の運行管理者  
19 としての適性に疑問を持ち、令和2年9月、X1と面談することとした。X1は、同面談におい  
20 て、乗務員の不満の原因は人員の不足とそれに起因する業務過多にあり、乗務員の労働条件を改  
21 善し、離職を防止するためには、高速道路を使用させることは不可欠であるし、それにより輸送  
22 事故のリスクも下がることとなる、と説明した。

23 Y社は、X2を含む乗務員数人とも面談したところ、前記の情報のとおり、多くの乗務員がX  
24 1の乗務指示の割り振りに不満を持っていることが確認された。この面談の際、X2は、Y社に  
25 対して、納入先からの帰路に、軽微ではあるが事故を起こしてしまい、それ以降、いつか大きな  
26 事故を起こすかもしれないと不安で乗務に集中できないことがある、乗務員以外の仕事に代わる  
27 ことができるのであれば代わりたい旨、心情を吐露した。

28 3 Y社は、X1及びX2らとの面談の結果を踏まえ、X1には運行管理者としての適性が十分に  
29 備わっているといえず、引き続き運行管理業務に従事させるのは不適當であると判断し、運行管  
30 理者資格を有する者をほかに手配できる見通しがあったため、X1の業務を運行管理業務以外の  
31 業務に変更することにした。また、X2についても、輸送事故への不安を持ったまま乗務員を続  
32 けさせるのはリスク管理の点から問題であると判断した。Y社は、折から、倉庫部門の倉庫作業  
33 員数名の有期労働契約が終了し、倉庫作業員が4名不足する見通しであったことから、X1とX  
34 2を、倉庫部門において倉庫業務に就かせることとし、X1に対しては、Y社就業規則の規定に  
35 基づき、令和2年10月1日付けで倉庫部門への配置転換を命じ、X2に対しては、倉庫作業員  
36 への職種変更の申込みをし、X2は同日付けでこれに応じる意思表示をした。なお、X1が運行  
37 管理業務を行っていた場所と倉庫部門の倉庫作業員として業務に従事することとなる倉庫は、Y  
38 社の同一敷地内であった。また、当該配置転換によりX1の基本給等の所定内賃金には変更はな  
39 かったが、倉庫部門では時間外労働がほとんどないため、その分の賃金の減少が見込まれた。

40 4 X1は、運行管理業務から離れることには不満があったものの、Y社から、倉庫部門において  
41 はその作業の管理も任せるとの説明を受けていたため、配置転換命令に従うこととしたのであ  
42 ったが、倉庫部門での勤務を実際に開始すると、作業の管理を行うためのシステムや設備が存在せ  
43 ず、仕分けや積み込み等の作業しかなかった。また、倉庫部門の中で、正社員はX1ただ一人であ

44 り、他の倉庫作業員は全て有期労働契約で業務に従事する者であった。X 1は、それらの状況を  
45 知ってモチベーションが下がり、肉体的疲労も強かったため、この配置転換に強い不満を抱くに  
46 至った。

47 その一方で、X 2は、乗務員であった時期に輸送した物品に関する豊富な知識があったことから、  
48 職種変更後の倉庫業務にやりがいを感じ、その知識をいかして同僚にも有効なアドバイスを  
49 するようになり、次第に周囲から頼られる存在となった。

50 5 令和3年4月、Y社は、X 2に対し、同年5月1日からの有期労働契約書を提示した。同契約  
51 書には、契約期間は同日から令和4年4月30日までの1年間であること、更新はないこと、職  
52 種は倉庫作業員であることが記載されていた。X 2は、職種変更により通算で更新可能な期間が  
53 リセットされると思い、同年5月以降も働けることを事務担当者に確認したところ、同事務担当  
54 者は、「それは難しいと思いますが、1年先の話ですから、今後、確認されてはどうですか。」と  
55 言い、それを聞いたX 2は、確かに今確認する必要はないと思い、同契約書に署名した。

56 その後約1年が経過した令和4年4月、X 2は、Y社に対して、労働契約の更新を求めたが、  
57 Y社はこれを拒否した。X 2とY社との間の労働契約は、同月30日をもって契約期間が満了し  
58 たが、翌5月1日時点で、倉庫作業員は2名不足していた。

59

60 (注) 運行管理者は、道路運送法及び貨物自動車運送事業法に基づき、事業用自動車の運転者の  
61 乗務割の作成、休憩・睡眠施設の保守管理、運転者の指導監督、点呼による運転者の疲労・  
62 健康状態等の把握や安全運行の指示等、事業用自動車の運行の安全を確保するための運行管  
63 理業務を行う専門職であり、その資格を得るには、①事業用自動車の運行管理に関する5年  
64 以上の実務経験を有し、かつ、その間に所定の講習を5回以上受講していること等の要件を  
65 満たすこと、又は②運行管理者試験に合格することが必要である。自動車運送事業者は、営  
66 業所ごとに保有車両数に応じた一定の人数以上の運行管理者を選任しなければならない。

67

## 68 【設問】

- 69 1. X 1は、倉庫部門への配置転換は不当であり、運行管理業務に戻すべきであると主張している。  
70 このX 1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なさい。  
71 2. X 2は、Y社の契約更新拒否は不当であり、令和4年5月1日以降もY社に雇用され続けてい  
72 ると考えている。このX 2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  
73 意見を述べなさい。

## 設問 1

本問は、配置転換命令の法的根拠、その適法性…という、個別的労働関係法における基本的な論点について検討することを求めるものであり、それらの論点に関する最高裁判例や関係条文から導き出される規範の正確な理解と当該規範への具体的事実の当てはめの的確さを問うものである。設問 1 では、資格等を有する労働者のキャリア形成への期待を配置転換命令の適法性を判断する上でどのように考慮すべきか…といった近時の労働法実務において問題となる点が問われており、前記の判例・関係条文の理解を前提に、本問の事例の事実関係に照らして的確に論述をする能力を問うものである。(出題の趣旨)

設問 1 は、運行管理者の資格を有することや運行管理業務に従事した経験を有することが評価されて Y 社に採用され、採用後 Y 社の運行管理者として運行管理業務に従事していた労働者に対し、倉庫部門への配置転換を命ずることの適法性等を問うものである。(出題の趣旨)

配置転換命令の事案では、①訴訟選択、②配置転換命令権の有無、③配置転換命令権の濫用(労契法 3 条 5 項)が問題となり、②は⑦配置転換命令権の根拠(契約説)と④職種限定合意の成否(労契法 7 条但書)に分類される。

### 1. 訴訟選択

速修 88 頁・1

設問のとおり、X 1 は、「運行管理業務に戻すべきである」と主張しており、本問では、法律上の論点として、運行管理者としての地位確認請求(就労請求権)が認められるか、あるいは、倉庫部門における就労義務のないことの確認にとどまるのかについても検討する必要がある。(出題の趣旨)

職種限定合意の存在を認めた上で、本件の配置転換命令権の行使が権利の濫用に当たり無効であるとした場合、運行管理業務に戻すべきであるとの X 1 の主張(運行管理者としての就労請求権)が認められることとなる。これに対して、職種限定合意を認めない場合には、倉庫部門における就労義務がないことの確認にとどまることとなる。この点を意識して論述した優れた答案も、ごく少数であったが見られた。(採点実感)

### 2. 配置転換命令権の有無

速修 88 頁 [論点 1]、論証集 27 頁

本問において配置転換命令の適法性を検討するに当たっては、まず Y 社が X 1 に対して配置転換命令権を有するのか、その法的根拠は何かを明らかにすることが求められる。(出題の趣旨)

[論点 1]、東亜ペイント事件・最判

S61.7.14 (百 61・CB180)

#### (1) 根拠

就業規則に配置転換命令権に関する規定があり、その内容が合理的であって、かつ労働者に周知されていたのであれば、これが労働契約の内容になるが(労働契約法第 7 条本文)…。(出題の趣旨)

配転命令権の根拠については、⑦労働契約の締結自体が根拠になるとする包括的合意説、④特約が必要とする特約説及び⑧労働契約の締結とは別に就業規則(労契法 7 条)や労働協約(労組法 16 条)による契約上の根拠が必要とする契約説がある。判例・通説は、⑨契約説である。

問題文には「X1 に対しては、Y 社就業規則の規定に基づき、令和 2 年 10 月 1 日付けで倉庫部門への配置転換を命じ…た。」(問題文 34～36) とあるため、Y 社の配置転換命令権の根拠として Y 社就業規則があるといえる(なお、厳密には、配置転換命令について定める就業規則が配置転換命令権の根拠となるには、当該就業規則が契約内容規律効の要件である内容の合理性と周知の 2 点を満たすことが必要である(労契法 7 条本文)。

## (2) 職種限定合意

速修 89 頁[論点 2]、論集 27 頁[論  
点 2]

就業規則に配置転換命令権に関する規定があり、その内容が合理的であつて、かつ労働者に周知されていたのであれば、これが労働契約の内容になるが(労働契約法第 7 条本文)、勤務地限定の合意や職種業務限定の合意があれば、当該合意された内容が優先することとなる(同条ただし書)。本問の事例における配置転換命令は、Y 社の就業規則の規定に基づいてなされており、労働契約に職種や業務を限定する定めはないが、X 1 が Y 社に採用された経緯や採用時の Y 社の説明等を踏まえると、X 1 は、職種・業務を限定する合意があつたと主張することが考えられるところであり、その当否について検討することが論述のポイントの一つとなる。(出題の趣旨)

このうち、①の配置転換命令権の有無については、本件における X 1 に対する配置転換命令が Y 社の就業規則の規定に基づいて発せられたものとされる一方で、X 1 との労働契約には職種や業務を限定する定めはなかったものの、X 1 の採用には同人が運行管理者としての資格や経験を有することが大きく評価され、かつ、そのことは Y 社と X 1 との間の共通認識であつたと考えられることなどの事情がある。そこで、Y 社が X 1 に対して配置転換命令権を有することが、就業規則に定める「合理的な労働条件」として X 1 との「労働契約の内容」になっていたといえるのか(労働契約法第 7 条本文)、それとも、職種限定の合意が成立しており、就業規則と「異なる労働条件を合意していた」(同条ただし書)と認めるべきであるかを、前記の採用に至る経緯のほか、採用時の Y 社の言動等の事実を拾い上げつつ具体的に検討することが、まず求められる。(採点実感)

仮に Y 社と X 1 との間で X 1 の職種を運行管理業務に限定する旨の合意(これを「職種限定合意」という。)が成立している場合、その合意が配置転換命令について定める就業規則に優先することになり(労契法 7 条但書)、その結果、Y 社の X 1 に対する配置転換命令権が否定されることになる。

問題文には「その際に締結された労働契約には、…職種や業務を限定する定めもなかった。」(問題文 7～8) とあるため、明示の職種限定合意の成立が認められないことは明らかである。他方で、問題文には、「Y 社は、令和元年 10 月 1 日、それまでに他の運送事業者において約 10 年間勤務し、その間に運行管理業務等に従事した経験を有する X 1 を、それらの経験や運行管理者の資格…を有する点を評価し、正社員として採用した。」(問題文 5～7)、「採用決定時、Y 社は X 1 に対して「当面は運行管理者をお願いする。」と口頭で告げ、X 1 は以後運行管理者として Y 社において運行管理業務に従

事した。」(問題文 8~10) という黙示の職種限定合意の存在を推認し得る間接事実があるため、黙示の職種限定合意の成否が争点となる。

黙示の職種限定合意の成否は、㉞採用時における職種の特定の有無、㉟職務の性質(専門性など)、㊱当該労働者の勤続態様及び㊲職種を同じくする他の労働者の勤続態様等を総合考慮して判断される。

なお、この判断において、基準時(労働契約締結時)後の事情である㊳・㊴はさほど重視されない。

日産自動車村山工場事件・最判 H 元  
12.7 (CB188)

### 3. 配置転換命令権の濫用

使用者が配置転換命令権を有すると認められる場合であっても、それを濫用してはならない(労働契約法第3条第5項参照)。(出題の趣旨)

配置転換命令について定める Y 社就業規則が存在し(厳密には、内容の合理性と周知が必要である)、かつ、Y 社・X1 間における職種限定合意の成立が認められない場合には、Y 社の X1 に対する配置転換命令権を有することになる。そこで最後に、Y 社の X1 に対する配置転換命令権の行使について、権利濫用(労契法3条5項)の成否を判断することになる。

#### (1) 判断枠組み

転勤命令(勤務地変更命令)が権利濫用となる場合について判示した最高裁判例(東亜ペイント事件・最判昭和61年7月14日労判477号6頁)の判旨は、配置転換命令の事案にも妥当するものとされており(日産自動車村山工場事件・最判平成元年12月7日労判554号6頁)、それによれば、権利濫用となるのは、①業務上の必要性が存しない場合、②他の不当な動機・目的をもってなされた場合、③労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合等、特段の事情の存する場合である。(出題の趣旨)

本件の配置転換命令権の行使が濫用に当たるかについては、その判断の基本的な視点を示す判例の立場(東亜ペイント事件・最判昭和61年7月14日労判477号6頁)を正確に理解し、それを十分に念頭に置いて判断の枠組み(規範)を定立し、示すことが求められるが、判例の判旨を正しく理解していないと思われる答案や、その点に誤りがあるとまでは言えないとしても、記述が不正確と言わざるを得ないものも少なからず見られた。もとより判例の文言を一字一句丸暗記することを求めるものではないが、例えば、労働者に対し「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」を負わせる場合、といった判旨のキーセンテンスについて、その意味するところを十分に検討し、それに基づいて論述することが、論旨の説得力につながる。なお、そうした判例の考え方について言及することなく、独自の判断枠組みを提示する答案も少数見られたが、確立した判例と異なる立場を採るのであれば、その理由を説得的に示すことは必須であろう。(採点実感)

速修 92 頁 [論点 3]、論集 28 頁 [論  
点 3]、東亜ペイント事件・最判  
S61.7.14

#### (2) 当てはめ

本問についても、これらの場合に該当するかを、事実を摘示して検討す

ることとなる。特に③に関しては、労働者が自身の能力・経験を活用することの利益や労働者のキャリア形成への期待を、この判断枠組みの中でどのように（どの程度）考慮に入れるかという観点からの検討をすること（安藤運輸事件・名古屋高判令和3年1月20日労判1240号5頁等参照）が、論述の重要なポイントとなる。（出題の趣旨）

労働者が自身の能力・経験を活用することの利益、労働者のキャリア形成への期待といった観点からも検討をすることが望まれたが、これらに適切に言及し、論述することができた答案は、多くはなかった。その一方で、近時、一般に、配置転換命令の当否が争われる事案において、ワークライフバランス（労働契約法第3条第3項）や育児等を行う労働者の配置に関する配慮（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第26条）が問題になることが多いためか、これらの法律の規定を指摘して論じる答案も見られたものの、本件のX1について、生活上の利益を重視していたり、育児等を行っていたりしたことをうかがい知る根拠となり得る事情は、事例には見受けられない。事案に即した論述をする必要がある。（採点実感）

①業務上の必要性については、「Y社は、X1及びX2らとの面談の結果を踏まえ、X1には運行管理者としての適性が十分に備わっているとせず、引き続き運行管理業務に従事させるのは不相当であると判断し、運行管理者資格を有する者をほかに手配できる見通しがあったため、X1の業務を運行管理業務以外の業務に変更することにした。」（問題文28～30）という事情と、この事情で示されているY社の判断の合理性を基礎づける問題文16～27の事情を使うことになる。

②他の不当な動機・目的については、本問では、その存在を窺わせる事情が見当たらないから、簡潔にそのことを指摘すれば足りる。

③労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合であるかについては、㉞賃金をはじめとする労働条件面での不利益、㉟自身の能力・経験の活用、キャリア形成面での不利益、㊱ワークライフバランス面での不利益（労契法3条3項参照）、㊲育児・介護面での不利益（育児介護法26条参照）が問題となり得るところ、本問では、㊱・㊲を窺わせる事情はない。また、㊱については、「配置転換によりX1の基本給等の所定内賃金には変更はなく」、「倉庫部門では時間外労働がほとんどないため、その分の賃金の減少が見込まれた。」（問題文38～39）にとどまるから、労働条件面での不利益によって「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」を認めることはできない。

他方で、「貨物自動車運送事業等を営むY社は、令和元年10月1日、それまでに他の運送事業者において約10年間勤務し、その間に運行管理業務等に従事した経験を有するX1を、それらの経験や運行管理者の資格…を有する点を評価し、正社員として採用した。…採用決定時、Y社はX1に対して「当面は運行管理者をお願いします。」と口頭で告げ、X1は以後運行管理者としてY社において運行管理業務に従事した。」（問題文5～10）、「X1は、

運行管理業務から離れることには不満があった…。」(問題文 40)、「X1 は、…倉庫部門での勤務を実際に開始すると、作業の管理を行うためのシステムや設備が存在せず、仕分けや積み込み等の作業しかなかった。また、倉庫部門の中で、正社員は X1 ただ一人であり、他の倉庫作業員は全て有期労働契約で業務に従事する者であった。X1 は、それらの状況を知ってモチベーションが下がり、肉体的疲労も強かったため、この配置転換に強い不満を抱くに至った。」(問題文 42～46) という④自身の能力・経験の活用、キャリア形成面での不利益に関する事情が多くあるため、④自身の能力・経験の活用、キャリア形成面での不利益に着目した検討が重要である。出題趣旨でも、「労働者が自身の能力・経験を活用することの利益や労働者のキャリア形成への期待を、この判断枠組みの中でどのように(どの程度)考慮に入れるかという観点からの検討をすること(安藤運輸事件・名古屋高判令和 3 年 1 月 20 日労判 1240 号 5 頁等参照)が、論述の重要なポイントとなる。」とある。

安藤運輸事件判決は、運行管理業務等に約 1 年 7 か月従事してきた労働者(運送業を営む複数の会社で約 20 年間、配車業務や運行管理業務に従事し、その間に運行管理者の資格を取得し、運行管理業務や配車業務を担当すべき者として Y 社に中途採用された者)に対する倉庫業務への配置転換命令の有効性が争われた事案において、黙示の職種限定合意の成立を否定した上で、権利濫用の判断において、「X が Y 社において運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に当たっていくことができるとする期待は、合理的なものであって、単なる X の一方的な期待等にとどまるものではなく、Y 社との関係において法的保護に値する。…そうすると、配転にあったっては、X のこのような期待に対して相応の配慮が求められる。」と述べるとともに、「本件配転命令の配転先…における業務内容は、…前記…の X に期待に大きく反するものである。…倉庫業務の業務内容の範囲が不明瞭であり、今後…慣れない肉体労働…等の作業や現場作業を命じられる可能性が十分にあることも看過できない。…本件配転命令は…X の期待に大きく反し、その能力・経験を活かすことのできない倉庫業務に漫然と配転し、X に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるから、…権利の濫用に当たり無効」であると判示した。

本判決は、黙示の職種限定合意の成立を否定する一方で、「X が…運行管理業務や配送業務を担当すべき者として中途採用されたこと」、「実際、X は、採用後、直ぐに運行管理者に選任され、運行管理業務や配車業務を担当し、さらに、3 カ月弱で統括運行管理者に選任されている。」といった黙示の職種限定合意の存在を推認する積極的間接事実となり得る事実に着目して、X が運行管理者としての能力・経験を活かすことの期待について要保護性を認めることにより、「X のこのような期待に対して相応の配慮」をすべき義務を認め、結論として権利濫用を認めた。本判決については、「本判決は、その中間として、職種の「限定」までは認められないが、業務範囲についての労働者の「期待」が法的保護に値する場合があることを示し、配転命令が無効となる範囲を広げた点で意義がある。」と説明されている。

名古屋高判 R3.1.20・R3 重判 2

R3 重判 2・解説 4

## 設問 2

本問は、…有期労働契約の雇止めの可否という、個別的労働関係法における基本的な論点について検討することを求めるものであり、それらの論点に関する最高裁判例や関係条文から導き出される規範の正確な理解と当該規範への具体的事実の当てはめの的確さを問うものである。…設問 2 では、更新がない旨を明示する条項（いわゆる「不更新条項」）がある有期労働契約書に労働者が署名をした場合における雇止めの問題、雇止めが不適法であった場合において通算契約期間が 5 年を超えると時の労働契約法第 18 条による期間の定めのない労働契約への転換、といった近時の労働法実務において問題となる点が問われており、前記の判例・関係条文の理解を前提に、本問の事例の事実関係に照らして的確に論述をする能力を問うものである。（出題の趣旨）

問題文には、「X2 は、Y 社に対して、労働契約の更新を求めたが、Y 社はこれを拒否した」（問題文 56～57）とある。これは、Y 社による有期労働契約の更新拒絶に当たる。そこで、まず初めに、Y 社の契約更新拒絶について労契法 19 条が適用されることにより 5 回目の更新が擬制されないかが問題となる。

次に、X2 は、平成 29 年 5 月 1 日、契約期間を 1 年とする有期労働契約を Y 社との間で締結し、それから空白期間を置くことなく、4 回にわたって契約を更新してきたため、仮に労契法 19 条の適用により 5 回目の更新が擬制されると、通算契約期間が 5 年を超えることになるから、労契法 18 条に基づく無期労働契約への転換申込権が認められることになる。したがって、労契法 19 条の適用により 5 回目の契約の更新を認められると認定した場合には、転換申込権の行使による有期労働契約から無期労働契約への転換についても言及する必要がある。

### 1. 本問で問われていること

設問 2 は、X 2 について、有期労働契約の期間満了時に契約の更新を拒否すること（いわゆる「雇止め」）の可否等を問うものである。（出題の趣旨）

### 2. 労働法契約法 19 条の適用による更新の擬制

本問において、X 2 は、採用時に、契約期間を通算した期間が 5 年を超えて更新することはないとの説明を受け、また、令和 3 年 5 月 1 日から令和 4 年 4 月 30 日までを契約期間とする 5 年目の契約締結時には、更新はないことが記載された有期労働契約書に署名をしているものの、その期間満了時に契約が更新されることを X 2 が期待していたことは明らかであり、実際、X 2 は、契約更新拒否は不当であり、同年 5 月 1 日以降も Y 社に雇用され続けていると考えている。本問は、そのような X 2 の見解の当否について検討することを求めるものであるから、労働契約法第 19 条の適用があるか、具体的には、同条第 1 号該当性、同条第 2 号該当性、同条柱書の要件充足性について、それぞれ本問の事案に即して検討し、論述することが、重要なポイントとなる。（出題の趣旨）

#### (1) 条全体の構造の正確な理解とそれに基づく論述が求められる

労働契約法第 19 条…の文言を長々と描き写すことに紙幅を費やした

速修 251 頁・2、論証集 87 頁〔論  
点 3〕



答案が少なからず見られたが、むしろ、同条の柱書き及び各号のそれぞれの意義や内容、これらの相互の関係（本条全体の構造）の正確な理解とそれに基づく論述が求められるところであり、そうした理解・論述が、その後の当てはめの論旨の明確さと説得力の前提となる。答案の中には、こうした構造を十分に理解せず、第1号該当性と第2号該当性の違いを意識しないで論じるものや、各号該当性（第1段階の審査）よりも先に同条柱書き該当性（第2段階の審査）を論じるものが少なからず見られた。

労契法19条によると、①期間満了日までの間に労働者が更新の申込みをし又は期間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（労契19条柱書）、②労契法19条1号又は2号に該当すること、③使用者による当該申込みの拒絶が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないこと（労契19条柱書）という3つの要件を満たす場合、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなされる（労契19条柱書）。

## (2) 19条各号該当性（第1段階の審査）

同条第1号該当性、同条第2号該当性…について、それぞれ本問の事案に即して検討し、論述することが、重要なポイントとなる。（出題の趣旨）

②のうち1号は、期間の定めが形骸化して無期労働契約と実質的に異なる状態に至っている場合を意味する。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。

### ア. 1号該当性

労働契約法第19条のように、事案の解決に直接適用され得る実務的に重要な条文については、その規定の一つ一つの文言の意義や内容、相互の関係等を十分に確認し、実際の事例が当該条文にどのように当てはめられ、どのような結論が導かれ得るかを検討するといったトレーニングを日常から積んでおくことが極めて有益であろう。そうした検討を積み重ねていたり、あるいは、実際に同条の適否が問題となった裁判例に多く接したりしていれば、本件において、例えば同条第1号についてはこれに当たらない理由を端的に述べる事が可能であることにも、容易に思い至ることができたであろう。（採点実感）

⑦X2の有期労働契約の契約期間が1年であること（問題文11）、①「契約期間が通算した期間を5年を超えて更新することはないとされており、X2は、このことについて採用時に説明を受けていた。」（問題文13～15）こと、⑧契約更新の回数は4回にとどまること（問題文12～13、50～54）、⑨4回目の更新の際には有期労働契約書に署名する手続がとられており、1回目から3回目の更新の際にも有期労働契約書に署名する手続がとられていたと考えられることから、期間の定めが形骸化して無期労働契約と実質的に異なる状態に至っている場合に当たるとはいえない。したがって、1号には該当しない。

### イ. 2号該当性

第2号該当性を判断するに際しては、本件においては、X2の有期労働

働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と認める方向に働き得る事情と、これがないと認める方向に働き得る事情の双方があることから、そのいずれについても指摘し、それらを適切に衡量した上でいずれかの結論を導くことが求められる。しかしながら、どちらか一方の事情を指摘するにとどまり、結論を導く理由の説明が一面的なものにとどまる答案が少なくなかった。(採点実感)

上記㉞、㉟、㊱は、契約更新に対する合理的期待を否定する方向に働き得る事情である。他方で、㊲は、契約更新に対する合理的期待を肯定する方向に働き得る。問題は、「令和3年4月、Y社は、X2に対し、同年5月1日からの有期労働契約書を提示した。同契約書には、契約期間は同日から令和4年4月30日までの1年間であること、更新はないこと、職種は倉庫作業員であることが記載されていた。X2は、…同契約書に署名した。」(問題文50～55)という事情の評価である。

本田技研工業事件判決は、労働者が有期労働契約の更新を繰り返していたところ、最後の更新の際に不更新条項付きの労働契約書に署名・押印し、その後、契約更新を拒絶されたという事案において、同契約書に署名・押印するまでの間は契約更新に対する合理的期待が認められると認定する一方で、「従前は更新があり得る内容の有期雇用契約を締結していた労働者が、不更新条項が付された有期雇用契約を締結する際には、不更新条項に合意しなければ有期雇用契約が締結できない立場に置かれる一方、契約を締結した場合には、次回以降の更新がされない立場に置かれるという意味で、いわば二者択一の立場に置かれることから、半ば強制的に自由な意思に基づかずに有期雇用契約を締結する場合も考えられ、このような具体的な事情が認められれば、不更新条項の効力が意思表示の瑕疵等により否定されることもあり得る…。しかしながら、不更新条項を含む経緯や契約締結後の言動等も併せ考慮して、労働者が次回更新されないことを真に理解して契約を締結した場合には、雇用継続に対する合理的期待を放棄したものであり、不更新条項の効力を否定すべき理由はないから、解雇に関する法理の類推を否定すべきである。」と判示している。

本問では、本判決の考えも踏まえながら、X2が採用時から「契約期間が通算した期間を5年を超えて更新することはないと…説明を受けていた。」(問題文13～15)、「X2は、職種変更により通算で更新可能な期間がリセットされると思い、同年5月以降も働けることを事務担当者に確認したところ、同事務担当者は、「それは難しいと思いますが、1年先の話ですから、今後、確認されてはどうですか。」と言い、それを聞いたX2は、確かに今確認する必要はないと思い、同契約書に署名した。」(問題文52～55)という事情に着目して、X2が4回目の契約更新の際に不更新条項付きの労働契約書に署名したことにより契約更新に対する合理的期待を放棄したといえるか否かを論じることになる。

速修 255 頁 (判例 5)、論証集 88 頁  
(判例 2)、東京高判 H24.9.20  
(CB119)

(3) 19条柱書該当性(第2段階の審査)

同条柱書き該当性を論じる際に、同法第16条や一般的な権利濫用の法理を持ち出し、それらに当たるかどうかのみを論じるような、理解に混乱が見られる答案もあった。(採点実感)

3. 労働契約法18条の適用による無期労働契約への転換

また、本問においてX2に対する契約更新の拒否が不適法とされ、労働契約法第19条による更新が認められる場合には、通算契約期間が5年を超えることとなることから、X2は、同法第18条第1項による無期労働契約への転換を主張することが考えられる。本問では、この点についても検討し、論じることが求められよう。(出題の趣旨)

本問では、雇止めが不適法であり労働契約法第19条により有期労働契約が更新されることとなれば通算契約期間が5年を超えることとなることは自明であり、このような場合において同法第18条による期間の定めのない労働契約への転換が主張され、その当否が問題となる事例は、近時の労働法実務において頻繁に見られるところである。しかしながら、同条に言及した答案自体がそれほど多くなく、言及するものであってもどのように問題となるのかを正確に論じた答案は少数であった。(採点実感)



[模範答案]

1 設問 1

2 1. X は、①主位的に本件配置転換命令は職種限定合意の存在により無効であるとして運  
3 行管理者としての就労請求権を主張し、②予備的に本件配置転換命令は権利濫用により  
4 無効であるとして倉庫業務における就労義務の不存在確認を求めることが考えられる。

5 2. 労働条件対等決定原則（労基法 2 条 1 項）及び合意原則（労契法 1 条、3 条 1 項）に  
6 照らし、使用者に配転転換命令権が認められるためには、労働契約の締結とは別に就業  
7 規則等による契約上の根拠が必要であると解する。

8 Y 社には配置転換命令を定める Y 社就業規則があり、その内容が「合理的」であり、  
9 「労働者に周知」もされているとも考えられるから、Y 社の配置転換命令権は Y 社就業  
10 規則により根拠づけられている（労契法 7 条本文）。

11 3. もっとも、仮に X1・Y 社間で 1 の職種を運行管理業務に限定する旨の合意が成立して  
12 いる場合、その合意が Y 社就業規則に優先する（労契法 7 条但書）その結果、Y 社の X1  
13 に対する配置転換命令権が否定される。

14 X1 の労働契約には、職種や業務を限定する定めがないから、明示の職種限定合意はな  
15 い。問題は、黙示の職種限定合意の成否である。

16 (1) 労働契約締結時における黙示の職種限定合意の成否は、⑦採用時における職種の特  
17 定の有無、⑧職務の専門性、⑨当該労働者の勤続態様、⑩職種を同じくする他の労働  
18 者の勤続態様を総合考慮して判断する。

19 (2) 確かに、Y 社は、令和元年 10 月 1 日、それまでに他の運送事業者において約 10 年  
20 間勤務し、その間に運行管理業務等に従事した経験を有する X1 を、それらの経験や  
21 運行管理者の資格を有する点を評価し、正社員として採用しており、採用時には X1  
22 に対して「当面は運行管理者をお願いします。」と口頭で告げている (㉗)。また、X1 が  
23 有する運行管理者は、運行管理業務を行う資格制の専門職である (㉘)。

1           しかし、Y社の採用決定時における「当面、運行管理者をお願いする。」との説明は、  
2           「当面は」とあるため、X1の職務内容を運行管理者以外の職種や業務に変更する可能  
3           性を留保したものである(㉞)。また、X1がY社において運行管理者として業務に従  
4           事していた期間は令和元年10月1日から令和2年10月1日までの1年にすぎない  
5           (㉟)。しかも、Y社において他の運行管理者が長期間にわたり職種や業務を変更する  
6           ことなく勤務しているという事情も見当たらない(㊱)。そうすると、黙示の職種限定  
7           合意の成立は認められない。したがって、Y社のX1に対する配置転換命令権が認め  
8           られる。

9           4. では、配置転換命令は権利濫用(労契法3条5項)とならないか。

10          (1) 配転転換命令には、企業内での労働力の配置についての人事権の行使として、原則  
11          として使用者に広い裁量が認められる。そこで、配転転換命令は、㉡業務上の必要性  
12          がない、㉢不当な動機・目的に基づく、又は㉣労働者に対し通常甘受すべき程度を著  
13          しく越える不利益を負わせるものであるなど、特段の事情が存する場合でない限り、  
14          権利濫用とならないと解する。

15          (2) Y社は、X1及びX2らとの面談の結果を踏まえ、X1には運行管理者としての適性  
16          が十分に備わっているといえず、引き続き運行管理業務に従事させるのは不相当であ  
17          ると判断し、運行管理者資格を有する者をほかに手配できる見通しがあったため、X1  
18          の業務を運行管理業務以外の業務に変更することにした。したがって、本件配置転換  
19          命令の業務上の必要性が認められる(㉤)。また、Y社の不当な動機・目的を窺わせる  
20          事情も見当たらない(㉥)。さらに、基本給等の所定内賃金の減少はなく、倉庫部門で  
21          は時間外労働がほとんどないことによりその分の賃金が減少することとどまる(㉦)。

22          他方で、X1は、他の運送事業者において約10年勤務し、その間に運行管理業務等  
23          に従事した経験を有することと、運行管理者の資格を有することを評価されてY社に

1 採用され、採用決定時にはY社から「当面は運行管理者をお願いする。」と告げられ、  
2 以後運行管理者としてY社において運行管理業務に従事してきたのである。そうする  
3 と、X1は、Y社において運行管理者の能力・経験を活かし、運行管理業務や配車業務  
4 に当たっていくことができるとする期待を有しており、その期待は法的保護に値する。  
5 そこで、Y社は、このX1の期待に相応の配慮をする必要がある。にもかかわらず、Y  
6 社は、相応の配慮をすることなく漫然と、X1に対し、X1の期待に反しその能力・経  
7 験を活かすことができない倉庫業務への配置転換を命じている。そうすると、本件配  
8 置転換命令は、労働者が自身の能力・経験を活用することの利益やキャリア形成への  
9 期待について、X1に対し通常甘受すべき程度を著しく越える不利益を負わせるもの  
10 であるから(㉞)、特段の事情が認められ、権利濫用により無効となる。

11 5. 以上より、職種限定合意は成立していないから①主位的請求は認められないが、配置  
12 転換命令が権利濫用により無効であるため②予備的請求が認められる。

### 13 設問2

14 1. Y社の契約更新拒絶について労契法19条が適用されることによりX2・Y社間の期間  
15 1年の有期労働契約の5回目の更新が認められた場合、令和4年5月1日時点で「通算  
16 契約期間…が5年を超える」ため、X2は労契法18条の転換申込権を行使することによ  
17 りY社との間の有期労働契約を無期労働契約に転換することができる。そこでまず初め  
18 に、労契法19条の適用から検討する。

19 2. Y社は、令和4年4月、「有期労働契約」者であるX2が「契約期間が満了する日まで  
20 の間に…当該有期労働契約の更新の申込みした」ことに対し、これを「拒絶」している  
21 (労契法19条柱書)。

22 3. では、同条1号又は2号に該当するか。

23 (1) 同条1号は、無期労働契約と社会通念上同視できる場合を意味する。

1 X2 の有期労働契約の期間は 1 年であり比較的長期であること、採用時に X2 が Y  
2 社から通算契約期間を 5 年を超えて更新することはないとの説明を受けていること、  
3 契約更新の回数は 4 回にとどまること、少なくとも 4 回目の更新の際には労働契約書  
4 への署名という手続がとられていることなどから、無期労働契約と社会通念上同視で  
5 きる場合とはいえ、1 号には当たらない。

6 (2) 同条 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。

7 X2 は、期間 1 年の有期労働契約を 4 回にわたって更新してきた。また、X2 は、3  
8 回目の契約更新に係る有期労働契約の期間中に、配置転換命令により職種を乗務員か  
9 ら倉庫作業員に変更されたことにより、職種変更により通算で更新可能な期間がリセ  
10 ットされると思っていたのだから、採用時に通算契約期間を 5 年を超えて更新するこ  
11 とはないとの説明を受けていた事実は、X2 の契約更新に対する期待の合理性を否定  
12 するものではない。そうすると、X2 は、少なくとも Y 社から令和 3 年 5 月 1 日から  
13 の有期労働契約書の提示を受けるまでの間は、契約更新に対する合理的期待を有して  
14 いたといえる。

15 しかし、同契約書には、契約期間は同日から令和 4 年 4 月 30 日までの 1 年間であ  
16 ること、更新はないこと、職種は倉庫作業員であることが記載されていた。これらの  
17 記載は、職種変更後も通算で更新可能な期間がリセットされることはなく、5 回目の  
18 更新はないことを意味している。また、X2 は、同契約書に署名する前に、令和 4 年 5  
19 月以降も働けることを事務担当者に確認したところ、「それは難しいと思いますが、1  
20 年先の話ですから、今後、確認されたらどうですか。」という消極的な回答を得ている。  
21 そうすると、X2 が同契約書に署名したことにより、5 回目の更新に対する期待の合理  
22 性は否定される。したがって、2 号にも当たらず、5 回目の更新は認められない。

23 4. よって、令和 4 年 5 月 1 日以降も Y 社に雇用され続けるとの主張は認められない。