【事件名】福原学園（九州女子短期大学）事件（最高裁平成 28.12.1 判決）

～契約期間１年の有期労働契約で雇用された大学教員が，契約の更新限度期間３年の満了後に契約は終了しており，無期労働契約に移行したとはいえないとされた事例～

どんな事件ですか？

○　本件は，契約期間１年の有期労働契約で学校法人Ｙに勤務していたＸが，１年経過後に雇止めをされたため，労働契約上の地位の確認等を求めて提訴した事件です。

○　契約の内容となるＹの規程では，契約の更新限度期間は３年で，勤務成績を考慮してＹが必要と認めた場合には，更新限度期間の満了時に無期労働契約とすることができる旨規定されていましたが，ＹはＸに対し，２年経過後に２回目，３年経過後に３回目の雇止めを通知しました（裁判係争中のため１回目，２回目は契約は更新されました。）。これに対し，Ｘは３年経過して４年目を迎えるときは期限の定めのない労働契約に切り替わると期待することについて合理性が認められると主張しました。

何が問題となったのですか？

○　本件は，契約期間 １ 年の有期労働契約が，３年の更新限度期間満了時に無期労働契約となったかどうかが問題となりました。

○　高裁は，３年の更新限度期間に対する採用当初のＹの認識や，教員の更新の実態等に照らせば，３年の期間は試用期間であり，特段の事情のない限り，無期労働契約への移行を期待することに客観的な合理性があるなどとして無期労働契約になったと判断しました。

裁判所はどう判断したのですか？

1　最高裁は，１年の有期契約をまとめて３年の試用期間とした高裁の判断を，次の理由で否定しました

- 本件労働契約は，期間１年の有期労働契約として締結されたものであるところ，契約期間の更新限度が３年であり，その満了時に無期労働契約とすることができるのは，教員の勤務成績を考慮してＹが必要であると認めた場合である旨が明確に定められていたのであり，Ｘもこのことを十分に認識した上で本件労働契約を締結したものとみることができる。
- 大学の教員の雇用については一般に流動性のあることが想定されていることや，Ｙの運営する大学において，３年の更新限度期間の満了後に無期労働契約とならなかった教員も複数に上っていたことに照らせば，無期労働契約となるか否かは，Ｘの勤務成績を考慮して行うＹの判断に委ねられているものというべきであり，本件労働契約が３年の更新限度期間の満了時に当然に無期労働契約となることを内容とするものであったと解することはできない。
- 上記のとおり，ＹがＸに対して，雇止めを３回通知していることからすれば，Ｘを無期労働契約とする必要性を認めていなかったことは明らかである。
- また，無期労働契約への移行について定める労働契約法18条の要件をＸが満たしていないことも明らかであり，他に，本件事実関係の下において，本件労働契約が無期労働契約となったと解すべき事情を見いだすことはできない。

2　本事件の結論

上記1の事情から，３年の更新限度期間は試用期間ではないとして無期労働契約への移行を否定し，３年の更新限度期間の満了をもって本件労働契約は終了したとして，Ｙの請求を認めました。なお，１回目と２回目の雇止めについては，その有効性を否定した高裁判決を容認しました。

この判例で注目すべきところは何ですか？

○　本件は，有期労働契約が更新限度期間満了時に無期労働契約になったか否かについて，判断した初めての最高裁判決です。

○　こうしたトラブルが起きないように，労働契約の定めを明確にし，採用時の説明等により労使間で契約内容を共有するとともに，適正に運用することが大切です。