

社会法判例研究(第63回)

社会法判例研究会

野田, 進
九州大学 : 名誉教授

<https://doi.org/10.15017/1786472>

出版情報 : 法政研究. 83 (1/2), pp.125-138, 2016-10-03. 九州大学法政学会
バージョン :
権利関係 :

判例研究

社会法判例研究（第63回）

社会法判例研究会

季節的労働の有期労働契約を三二回締結した後の雇い止めにつき労契法一九条二号を適用することの可否—A農業協同組合事件

東京高裁平成二七年六月二四日判決 平二七（ネ）五一
一、二〇九八号 雇用契約上の地位確認及び未払賃金請求控訴・同付帯控訴、控訴認容（原判決取り消し）付帯控訴棄却労働判例一一三二号五一頁「上告・上告受理申立」（上告棄却・不受理）最高裁三小）平成二七年一二月二二日決定

野田 進

【事実の概要】

一 当事者等

控訴人（被告）Yは、長野県A地域の農業協同組合である。被控訴人（原告）Xは、平成八年五月一日から同二四年六月一三日までの間、三二回にわたり、おおむね三月下旬から六月下旬までの期間（春期）と、九月下旬から一月下旬までの期間（秋期）に、Yとの間で労働契約を締結して、春期にはYの支所であるB営農センターの育苗業務、秋期には米の出荷業務等の業務に従事した。

二 契約状況等

（一） Yは、作業員について広く一般に向けての求人活動を行っておらず、Yの元職員やYの職員から紹介を受けた者などが作業員として従事しており、各期の作業開始にあたって、電話等で採用希望の連絡があると、稼働計画と申込者の都合を考慮して、労働契約書を作成していたが、契約期間開始後に契約書を作成することもあった。賃金は日給又は時給制であり、実際の作業時間を基に賃金が算出されていた。

Yは、雇用予定の作業員と契約書を作成する前に、雇用予定者の採用について本所の稟議にあげていたが、少なく

とも平成一七年以降、稟議によって雇用予定者の採用が否決されたことはなく、稟議の決済が雇用予定者の雇用開始予定日より後になることもあった。

(2) B 営農センターにおける雇用人員の推移は、平成二四年頃には春期・終期ともほぼ二〇人程度である。「本件再契約拒否以前に、作業員への採用を希望してYに拒否された者はおらず、契約継続を希望しながらYがこれを拒絶したのは、平成一九年春期の(……)事例が一件あるのみである。」

従業員の中には、一〇年以上にわたって春期・秋期に雇用されていた作業員が少なくとも一三名おり、その中には就労年数が三五年にわたる者もいて、各期の作業が終了しても、Yとの労働契約書に押印する印鑑等の私物を休憩室に置いたままにしている作業員も複数いた。

三 稼働状況等

Xは、平成八年春期からYで勤務するようになり、平成一四年九月に別で勤務したが、平成一五年春期から再びYで勤務している。勤務時間はほぼ毎回七・五時間以内または八時間以内とされていた。平成八年春期の初回採用時には、簡単な面接が行われたが、それ以降は、毎回、電話で

日程を調整し、作業開始日に契約書を作成するだけで、面接等は行われていなかった。遅くとも、平成一五年春期以降の労働契約書には「本契約満了後の再契約は、保障されない」との記載があるが、各期の採用時において、その文言についてY正職員らが説明を行ったことはなかった。

四 他の従業員とのトラブルについて

Xは、平成一八年頃、同僚Jの勤務態度について注意したり、Kの作業方法について注意したりしたことがあり、上司はこれらについて、Xが他の従業員とトラブルを起したものとして問題視し、Xに対し、「他の従業員と協調できないなら、雇用の継続はできなくなるので、よく考えてもらいたい。」などと注意して、Xの就業場所を変更し、一時期は単独作業に従事させた。Xは自分にも非があったことを認め謝罪したことから、Xを元の作業場に復帰させた。

五 本件再契約拒否の経緯

平成二四年九月四日、XはYに対し、秋期の就労を申し込んだところ、Yは、本所からの通達で地元雇用を優先することになったため、Xを雇うことはできないとして採用

を拒否した（本件再契約拒否）。また、既に新しい作業員の採用が決まっており、一週間早く連絡をもらえればよかったなどという説明がなされた。これに対し、XはYを首になっても困るという趣旨の発言をすると、Yの職員は、Yの取引先である運輸会社を新たな就労先として紹介した。その後、Xは、同社で二週間程度勤務したが、平成二五年以降は勤務していない。一方、Yは、平成二四年春期及び同年秋期に各一名ずつ、新規の作業員を雇用していた。

六 Yの経営状態

Yは、平成二十一年以降、売上げが減少して、職員数を平成二〇年度の四三四名から平成二四年度までに三八九名に減少した。遅くとも平成一九年三月頃からは、本所からB営業センターに対し、人員の削減や時給の見直し等による費用圧縮を行うように指示が出されていた。平成二三年春期には作業員の基本給が一律減額されたが、平成二四年三月には、本所からさらに人件費を一五%削減するようにとの指示が出されていた。

七 本件訴訟と第一審判決の概要

本件再契約拒否につき、Xは、労働契約法一九条により、

上記の就労申込みにはYは承諾したものとみなされ、XとYとの間には労働契約関係が発生したなどと主張して、Yに対し、労働契約上の地位確認を求めるとともに、未払い賃金等の支払いを求めた。

原判決（長野地松本支判平成二六・一二・二四労働一一三二号五一頁）は、おおむね次のように判断して、未払賃金の算定に関する点を除き、Xの請求を認容した。

（一）労働契約法一九条二号の適用について

（後掲控訴審判決で引用のとおり。）

（二）労働契約法一九条二号の類推適用について

「しかしながら、同条二号は、雇用継続について合理的期待を有する労働者について、使用者が期間満了を理由に契約の継続を拒絶することを制限することによって、労働者の保護を図る趣旨の規定であると解される。

そうすると、使用者の事業が通年で行われるものである場合には、契約が更新されないまま契約期間が満了し、満了前の更新の申込みも満了後の遅滞なき契約の締結の申込みもなされなかったというのであれば、そもそも労働者において再度の契約締結に対する期待は生じていなかったものと考えられるから、期間満了日までに更新の申込みをし又は期間満了後遅滞なく契約の締結の申込みをした労働者

について契約継続の合理的期待を有するものとして保護の対象とすることには合理性があるといえるが、本件のように事業自体が特定の季節に限定して定期的に行われる場合には、いったん契約期間が満了し、その後一定の期間が経過したとしても、労働者において次期の再契約を期待することに合理性がある場合も考えられるから、前後の契約の間に相当期間が経過しているというだけで直ちに雇用継続への期待がなく法的保護に値しないものということはできない。

以上のことからすると、本件において、各期の期間満了から次期の契約までに一定の空白期間があるということのみから、直ちに同号による保護を否定する理由はないというべきである。」

本件の実態では「その作業自体は、毎年ほぼ同時期に同内容の作業が行われているものであり」、「春期の作業と秋期の作業は一連の稲作作業といえるものであり、Yが稲作事業を続ける限り、毎年一定数の作業員を確保する必要があり、稲作事業を続ける限り、毎年一定数の作業員を確保する必要があると考えられる」。加えて、上記の契約状況や稼働状況からすると、「各期の労働契約においては、長期にわたる雇用継続を期待させるような雇用実態があったといえる。」。

「本件各労働契約が、以上のような事情の下で、平成八年春期から平成二四年春期まで、平成一四年秋期を除き、約一七年、三二回にわたって再契約が反復継続されてきたものであることからすると、本件各労働契約においては、各期の契約期間が満了となっても、特別の事情がない限り、次期における再契約が予定されていたものと認められる。」

(3) 本件再契約拒否の可否について

「人員整理の必要性や、採用予定人員が既に確保されていたことをもって、本件再契約拒否に合理的理由があるということはできない。」その他、「Yが本件再契約拒否の理由として主張する各事情は、いずれも合理的なものとは認められず、本件再契約拒否は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められない。」

この判断について、Yが控訴したのが本件である。

【判旨】控訴認容

一 労働契約法一九条二号の適用について

「労働契約法一九条二号にいう更新期待を合理的なものとする事情として考慮される過去に反復された有期労働契約は、労働条件において同一であることまで必要とされるものではないと解されるが、他方で、同条柱書において、

期間満了前の契約の『更新』の申込みと、期間満了後の契約の『締結』の申込みが明確に区別されていることや、期間満了後の契約の締結の申込みについても遅滞なくなされることが求められていることからすると、同条二号においては、前後の契約が時期的に接続したものであることが想定されていることは明らかである。」

「そうすると、Xは、Yとの間で、約一七年間、三二回にわたって、再契約の締結を繰り返しているものの、各期の契約の終期から次期の契約の始期までの間隔は概ね三か月程度であり、空白期間が長期にわたることから、本件に同条が直ちに適用されるものとは言えない。」

二 労働契約法一九条二号の類推適用の可否について

(1) 「労働契約法一九条二号は、期間満了後も従前の有期労働契約が継続することに対する労働者の期待と、期間満了により従前の有期労働契約を終了させる使用者の必要性との調整をはかるため、……「その」旨を規定する。同号は、従前の有期労働契約を継続させる一種の法定更新を定める規定であり、法定更新の法律効果の発生を明確にするため、契約期間の満了時までには当該労働契約の更新の申込みをしたこと又は当該契約期間の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をその法定更新の要件と定めるものである。

(2) (a) 「YとX間の……労務の性質上、業務量は天候や米の需要などにより変動するものであることを総合すれば、上記各有期労働契約は、契約により定められた労務の性質等から、それぞれ一定の季節の一定の期間に業務が終了することが当然に予定されているものと認められるのである。

(b) 「その上、……春期と秋期とでは、内容および期間の長さが異なり、春期と次年度の春期、秋期と次年度の秋期とを比較しても、……異なりうるのであって、春期又は秋期の各有期労働契約の終了時に次年度の各有期労働契約の期間を確定的に予定することも困難であると認められる。」

(c) 「のみならず、本件各労働契約の春期と秋期の各有期労働契約の間には、春期の終了後秋期の始まるまでに約三か月、秋期の終了後春期の始まるまでに約四か月の空白期間があり、その期間は、各契約期間と同程度ないしそれ以上の長さに及んでいることが認められる上、Xについても、それぞれの契約期間開始の少し前にYに対して契約締結の意向を伝え、契約開始時の都度契約書を作成してい

るのである。……ある年の春期の有期労働契約の終了時にその翌年の春期又は秋期の有期労働契約が締結されていたと認めることはできず、また、秋期の有期労働契約の終了時に翌年の春期又は秋期の有期労働契約が締結されていたと認めることもできないというべきである。」

(d) 「そうすると、本件各労働契約について、Xにおいて、従前の有期労働契約と同様の労務を提供する労働契約関係に立つことを期待していたとしても、その期待は、従前の有期労働契約が継続することに対する期待として合理的な理由があるものと認めることはできず、労働契約法一九条二号の趣旨を及ぼすべき有期労働契約の更新に対する合理的な期待が存在するとは認められないものといわざるを得ない。」

(3) 「そして、労働契約法一八条二項は、ある有期労働契約と他の有期労働契約との間の空白期間がある場合であつても、有期労働契約の反復更新により期間の定めのない労働契約への転換の有無を判断するについて、同期間が一定限度内であれば両契約期間を通算することを認めており、また、同法一九条も、有期労働契約終了後に新たな契約締結の申込みをした場合であっても、当該契約期間満了後『遅滞なく』上記申込みをしたときは、使用者が同条所

定の条件で当該申込みを承諾したものとみなす旨を規定していることからすれば、同条二号を類推適用するについて従前の有期労働契約と同号により更新された後の有期労働契約が連続しており、各契約間に全く空白のないことまで求めているものではないと解すべきであるものの、前記A判示の同号の趣旨及び『当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合』という文理からすれば、同号の類推適用をするためには、上記空白期間は、各有期労働契約の契約期間との対比などから、従前の有期労働契約が法定更新によつて継続されると法律上評価することができ程度のものにとどまることを要するものといふべきである。しかし、本件各労働契約における各労働契約間の空白期間は、上記の程度にとどまるものとは認められないことは上記に判示するとおりである。」

【検討】判旨の理由(つげ)に疑問

一 本判決の意義

本件は、いわゆる季節的労働として、毎年一定の時期に二回、有期労働契約により雇用されていた労働者が、新たな雇い入れを拒否されたことにつき、労契法一九条二号の適用(または類推適用)が可能かについて争われたもの

である。

原審では、①一九条二号の適用としては、同条の要件を満たさないものとして、その適用を否定したが、②同条の類推適用としては、その適用を認め、③その上で、本件再契約拒否が「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められない」ものとして、「平成二四年秋期以降、従前の労働条件で労働契約が成立している」と判断した。

これに対して、控訴審である本判決は、①については、原審を引用して同じ判断を示したが、②については、原審と結論を逆転させ、同条の「契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした」、「又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした」という要件を満たさないとして、その類推適用についても否定した。なお、このため本判決では、上記③の論点は不必要となり、判断されない。

有期労働契約の一種である、いわゆる季節的労働の契約（「一年のうちの季節的な一定期間のみ雇用するために締結される有期労働契約」と定義することとし、例えば期間一年の有期労働契約であって、そのうちの特定の期間のみ就労する契約（大学の非常勤講師の契約等）、あるいは、期

間の定めのない労働契約であって、一年のうちの特定期間のみ就労する契約を除くものとする）が更新された場合に、労働法一九条二号の適用があるかについては、これまでほとんど議論されておらず、先例も存在しないようである。

季節的労働が第一次産業で用いられることが多いことから（諸外国のブドウの収穫、綿花の採取等の労働）、わが国ではそれほど利用されないかもしれないが、サービス産業等では用いられることも多いから（リゾート施設等）、本件のような問題は今後も生じうる。また、本判決は、何より労働法一九条の趣旨と規範的な広がり（射程）をどこまで認めるかという、解釈論上の重要論点も提供している。本判決は上告が不受理決定されており、このため判例法理として確立されたことになり、この点でも、注目される必要がある。

二 労働法一九条二号の趣旨（「法定更新」）について

本判決は、同条を直接適用した場合の判断の部分は、原審をそのまま引用しているが（判旨一）、類推適用の判断部分において、一九条二号の趣旨に関する控訴審としての独自判断をしているので（判旨二（一））、まずはこれを先に取り上げたい。

同判旨は、一九条二号の趣旨として、有期労働契約の継続についての「労働者の期待」と、これを終了させる「使用者の必要性」との「調和をはかる」ための「法定更新」の規定であるとする。そして、一九条に定める「契約期間の満了時までに当該労働契約の更新の申込みをしたこと又は当該契約期間の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」を、「法定更新の要件」としている。しかし、この理解については、疑問である。

まず、同規定の解釈の前提として、一九条については、労働契約法の施行通達である「労働契約法の施行について（平成二四年八月一〇日基発〇八一〇第二号）」（以下、単に施行通達という）第五の五イにおいては、次のように説明されている。「法第一九条は、次に掲げる最高裁判所判決で確立している雇止めに関する判例法理（いわゆる雇止め法理）の内容や適用範囲を変更することなく規定したものであること。」そして、ここにいう最高裁判所判決とは、一九条二号については、日立メデイコ事件最高裁判決（最一小判昭和六一・一二・四判四八六号六頁）にほかならない。

そこで、同判決を読み直すと、同判決は同事件の原審の趣旨を是認するかたちで次のように判示していることが確

認される。「柏工場の臨時員は、季節的労務や特定物の製作のような臨時的作業のために雇用されるものではなく、その雇用関係はある程度の継続が期待されていたものであり、上告人との間においても五回にわたり契約が更新されているのであるから、このような労働者を契約期間満了によって雇止めにするに当たっては、解雇に関する法理が類推され、解雇であれば解雇権の濫用、信義則違反又は不当労働行為などに該当して解雇無効とされるような事実関係の下に使用者が新契約を締結しなかつたとするならば、期間満了後における使用者と労働者間の法律関係は従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係となるものと解せられる。」

このように、第一に、日立メデイコ判決においては、「労働者の期待」と「使用者の必要性」との調和という調整原理の趣旨は読み取れないのであり、むしろ有期労働契約であっても雇用関係に「ある程度の継続が期待されていた」とときには、解雇保護の理念が類推されるのが当然であるとすると、契約の存立保護の機能が表現されている。それは、労働者保護の趣旨とともに、労働契約のほんらい有する契約関係保全の機能というべきであろう。

第二に、労契法一九条二号は、このように、すでに昭和

六一年に確立した判例法理を「変更することなく」労契法に取り込んだ規定にすぎないのであるから（前掲施行通達イ）、これを法律の創設した更新法理という意味での「法定更新」と称するのは、こうした立法経緯からすれば適切でない。

第三に、にもかかわらず、本判決が本条の趣旨について、あえて「調和をはかる」ことを目的とする「法定更新」であると性質決定するのは、本判決が労契法一九条二号について、上述の日立メデイコ判決の趣旨から離れた、労契法独自の趣旨であることを意識的に明らかにしようとするものといえよう。

なお、本判旨は一九条二号としか言わないが、一九条一号についても同様の理解と解すべきかは明らかでない。一九条一号の、更新拒否が「期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められる」という場合についてまでも、本判旨の言うような利益調整のための法定更新とはいえないのである。とすれば、一九条一号と二号とは更新を認める趣旨が共通でないことになり、そのこと自体、検討を要することになろう。

最後に、判旨は、一九条二号の法定更新という以上の理解により、同条の要件を「法定更新の要件」と理解することになる。そのために同要件については、法の文言どおりの文理解釈を追求することになる。この解釈手法への疑問は、次に検討することとする。

三 直接適用（判旨一）について

判旨一では、一九条二号の適用について、「前後の契約が時期的に接続したものであることが想定されていることは明らかである」とし、その法文上の根拠として、同条柱書において、①「期間満了前の契約の『更新』の申込みと、期間満了後の契約の『締結』の申込みが明確に区別されていること」と、②「期間満了後の契約の締結の申込みについても遅滞なくなされることが求められていること」を挙げている。

しかし、この二つから、「前後の契約が時期的に接続」していなければならぬことが理論的に導かれるとは、どう考えてみても理解できない。①の「更新の申込み」と「締結の申込み」が区別されているとしても、それは空白期間がある場合にもなしうる区別である。さらに、②は期間満了後に締結の申込みをする場合であるから、むしろ契

約期間が接続していない場合を想定していると解する方が自然ではないだろうか。

しかし、そもそも、本判旨のように、「法定更新の要件」と称して、限定的な適用要件として論じること自体が、本条の解釈として妥当であるのが、疑問である。同法の趣旨は、日立メディコ事件の趣旨に立ち返るならば、「その雇用関係はある程度の継続が期待されていた」場合を射程にするものであり、形式的な期間の接続・非接続を問題とすべきものではない。たしかに、長期の空白期間があるときには、そうした雇用期間の継続の期待自体が失われるであろうが、かといって、契約期間の接続が要件とまで解される理由はないというべきである。

本判旨に従うと、例えば、(かつて公務関係で多くみられたように)一年のうち、四月一日の一カ日を空白期間として連続を遮断する契約を長期にわたり繰り返す場合でも、一九条二項を適用できないことになりかねない。このかつての硬直的な議論を、本判旨はまた蒸し返そうとするのであろうか。

四 類推適用(判旨二(2)以下)について

(1) 判断構造

判旨二(2)以下は、労契法一九条二号の間接適用の可否を判断するものである。その判断構造は、第一に、以下の(2)(a)～(d)によって、Xの契約締結の期待が一九条二号にいう合理的期待であるとはいえないことを示し、第二に、(3)において、Xの契約の空白期間が長すぎることを示しており、この二つの理由により、類推適用も不可であると判断するものである。

(2) Xの期待が合理的期待であるといえない理由

判旨二(2)では、Xの期待が合理的期待であるといえない理由として、三点を挙げている。これを簡単に検討しておこう。

(a) 第一に、本件契約では、「それぞれ一定の季節の一定の期間に業務が終了することが当然に予定されている」ことが挙げられている。このことが、労働者の次期への期待が生じないはずであることの論拠とされているのであろう。

しかし、本件事案においては、「終了することが当然に予定されている」ことの半面で、次年度に業務が再開されることも当然に予定されている。【事実の概要】二で示し

たように、本契約では、作業員を一般向けの求人活動をなさないで採用し、雇用予定者の算用が否決されることもほとんどない。一〇年以上にわたり雇用された作業員も多く、二回目以降は面接試験も行われていない。こうした認定事実からすれば、季節的業務であるからといって、次期への期待が生じないことの理由にはならない。

なお、上掲の日立メデイコ事件判決の判示（前掲引用部分）では、「臨時的作業」の典型例として、季節労働が挙げられているが、本件事案のように、就労が定期的を実施され、予定されている場合の季節的労働を、同判決は想定していないものと解すべきであろう。

(b) 次に、本判旨は、次頁の説明図に示したA―A'、およびB―B'の期間の関係で、各期間の「終了時に次年度の各有期労働契約の期間を確定的に予定することも困難」として、このことを次期への雇用の期待が生じるとはいいたくないことの根拠としている。

しかし、そもそも法の文言からの文理解釈として、「終了時に……確定的に予定する」ことが要件とされていないのであり、いわんや、「類推適用」の要件として、確定的に予定されていることが要件となるとも言いがたい。ここで何故にそのようなハードルを設けるのか、疑問といわざ

るを得ない。

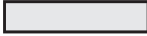
また、ここでも前掲【事実の概要】に示した認定事実からすれば、例年、春期はおおむね三月下旬から六月下旬までの期間に、秋期は九月下旬から一月下旬までの期間の雇用であるから、むしろほぼ確定的に予定していたと言えるのではないかと思われる。少なくとも雇用期待の存在を類推適用するには十分な、確定性をもった予定があったというのでは不十分だろうか。

(c) さらに、本判旨は、今度は、説明図のA―B・A'、およびB―A'・B'の関係で、各期間の間の空白期間が長く、契約期間開始の少し前に契約締結の意向を伝えているのであるから、「ある年の春期の有期労働契約の終了時にその翌年の春期又は秋期の有期労働契約が締結されていたと認めることはできず、また、秋期の有期労働契約の終了時に翌年の春期又は秋期の有期労働契約が締結されていたと認めることもできない」としている。

しかし、ここでも、一九条二号の適用において、ある時期の契約の終了時に次期および次次期の契約が締結されていることは要件とされていない（「満了後遅滞なく」を含む）し、「類推適用」についてこうした要件を課すのは理解しがたい。また、本条の類推適用に当たって、本件事情

<説明図>

3月下～6月下



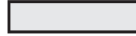
A

9月下～11月下



B

翌3月下～6月下



A'

翌9月下～11月下



B'

【事実の概要】二(1)のもとで契約期間開始の少し前に契約締結の意向を伝える事情があったとしても、これを正当な雇用期待を否定する材料として用いるのは賛成しがたい。

(d) 判旨二(1)(d)は、以上(a)～(c)の3点から、Xの有する雇用継続の期待は、合理的な理由によるものとはいえないと判断している。総じていえば、第一に、この判断は、本判決からみずから認定した事実に基づくことなく、それから離反した判断を加えている印象を受ける。第二に、類推適用の要件を判断する文脈でありながら、文理上の要件だけでなく文理から導き得ないような要件さえ課して適用を限定しており、適切な解釈とはいえないように思われる。

(3) 判旨二(3)による第二の要件(空白期間の長さ)について

本判旨は、類推適用の要件として、上記

(2)で判断した、「合理的な期待が存在するとは認められない」ことに加えて、空白期間の長さについて判断するものである。

本判旨は、類推適用の場合は、「有期労働契約が連続しており、各契約間に全く空白のないことまで求めているものではない」が、「同号の趣旨及び……文理からすれば、同号の類推適用をするためには、上記空白期間は、各有期労働契約の契約期間との対比などから、従前の有期労働契約が法定更新によって継続されると法律上評価することができる程度のものにとどまることを要する」と判断する。

まずは、この空白期間の要件の位置付けを明確にすべきである。この空白期間の長さに関する要件と、上記の「合理的期待」の存在という要件の関係は、どのように理解されるべきであろうか。本判旨の論点構成からすれば、判旨二(3)が同(2)から独立している以上、「合理的期待」を認め得る場合であっても、「空白期間」が長いときには類推適用はなしえないことになる。すなわち、判旨二(2)は、一九条二号の合理的期待の成否の問題であり、同二(3)は、同条柱書の(法文にない)要件の問題ということになる。その結果、例えば、毎年雇用期間の終了前に確定的に次期の契約を予約し、同じ時期に同じ期間で同

じ業務をルーティン的に繰り返す契約であり、これにより合理的期待を確実に認めうる場合であっても、本件程度に数カ月の空白期間があれば、「法定更新」の要件が満たされず本条の類推適用はないことになる。

しかし、こうした結論は妥当とは思われない。そもそも類推適用の要件において、文理上明確な定めがない「空白期間の長さ」という要件を、別枠に設定することが疑問といわざるを得ない。また、「空白期間の長さ」については、本判旨二(2)(c)において、すでに「合理的期待の存在」の判断において否定的評価の要素として用いられており、ここで別要件として再登場させる必然性もないといえる。

なお、労基法の施行通達第五の5才は、「法第一九条の『遅滞なく』は、有期労働契約の契約期間の満了後であっても、正當な又は合理的な理由による申込みの遅滞は許容される意味であること。」と述べている。すなわち、有期労働契約では、種々の事情により、契約更新や再締結の申込みを迅速にしえない(なす必要がない)ことがあることから、こうした解釈が施されたものである。また、さらに遡るならば、本条の前提となった日立メデイコ事件判決では、申込み・承諾の存在は要件として設定されてさえないのである。

ないのである。

のみならず、ここでは、類推適用の解釈基準として考えるのであるから、「遅滞なく」の文言をとらえて、「空白期間の長さ」を独自の要件とするのは、筋違いの議論といえるべきであろう。

むすび 本判決の射程

本判決は、一定の態様のいわゆる季節的労働について、労契法一九条二号の適用および類推適用の可能性をほぼ全面的に否定したことを意味する。すなわち、季節的労働のうち、①業務終了予定の有無、終了時における次期の確定的な予定の有無、次年度について有期労働契約の締結の有無等の事情等の観点から次期雇用への期待が合理的期待といえず、または、②仮に合理的期待と認めうる時も、各期間の間の空白期間が長いときには、一九条二号の適用だけでなくその類推適用さえ認められない。

ところで、かかる判断は実務への影響も大きい。例えば、先に述べた大学教員の非常勤講師は、契約期間を四月一日から翌年の三月三十一日まで(または半期を継続)とし、その間の特定の開講日のみ講義を担当するという契約が一般である(その意味で季節的労働とはいえない)。かかる契

約を長期にわたり継続すると、本判決の①および②の要件を満たし、一九条二号の適用を認めうる事が可能となる。しかし、本判決によれば、大学当局としては、同号の適用を避けるために、非常勤講師についても講義担当期間だけの契約として空白期間を設定するなど、「季節労働」化しておく実務的対応をなせばよいことになる。

最後に、冒頭に述べたように、労契法一九条の定めについては、施行通達の考え方に従い（第五の5イ）、形成された判例法理の適用対象に変更を加えることはないとの考え方が一般的理解であった。ところが、本判決は、同条について、「法定更新」、「法定更新の要件」といった立論をなし、いわばできあがった一九条二項について、判例法理や施行通達にとられない形で「一人歩き」させようとしているように見える。このことをどう考えるべきか。労契法の当初の規範的意味は、事案に応じて改変されるべきなのか。この点に理論問題の中心があるといえよう。