

社会法判例研究(第66回)

社会法判例研究会

山下, 昇
九州大学大学院法学府 : 教授

<https://doi.org/10.15017/1833537>

出版情報 : 法政研究. 84 (1), pp.189-200, 2017-07-14. 九州大学法政学会
バージョン :
権利関係 :

社会法判例研究(第66回)

社会法判例研究会

有期労働契約の短大講師に対する雇止めの有効性とその法的救済

福原学園(九州女子短期大学) 事件・最一小判平二八・
一一・一裁判所時報一六六五号三頁、裁判所ウェブサイ
ト、労働判例一一五六号五頁

山下 昇

【事実の概要】

1 被告X(一審原告・二審被控訴人)は、平成二三年四月一日、原告Y(一審被告・二審控訴人)との間で、Y学園契約職員規程(以下「本件規程」という)に基づき、契約期間を同日から同二四年三月三十一日までとする有期労働契約を締結して本件規程所定の契約職員となり、Yの運営するA短大の講師として勤務していた(以下、XY間の労働契約を「本件労働契約」という)。

2 (1) 本件規程には、「契約職員とは、一事業年度内で雇用期間を定め、Yの就業規則二八条に定める労働時間で雇用される者のうち、別に定めるところによる契約書により労働契約の期間を定めて雇用される者という。」「契約職員の雇用期間は、当該事業年度の範囲内とする。雇用期間は、契約職員が希望し、かつ、当該雇用期間を更新することが必要と認められる場合は、三年を限度に更新することがある。この場合において、契約職員は在職中の勤務成績が良好であることを要するものとする。」「契約職員(助手及び幼稚園教諭を除く)のうち、勤務成績を考慮し、Yがその者の任用を必要と認め、かつ、当該者が希望した場合は、契約期間が満了するときに、期間の定めのない職種に異動することができるものとする。」と定めていた。

(2) A短大を含むYの運営する三つの大学において、平成一八年度から同二三年度までの六年間に新規採用された助教以上の契約職員のうち、同年度末時点において三年を超えて勤務していた者は一〇名であり、そのうち八名に就いての労働契約は三年目の契約期間の満了後に期間の定めのないものとなった。

3 (1) Yは、平成二四年三月一九日、Xに対し、同月三十一日をもって本件労働契約を終了する旨を通知した(以下

「本件雇止め①」という)。そこで、Xは、同年一月六日、労働契約上の地位の確認と同年四月一日以降の賃金の支払いを求めて本件訴訟を提起した。

(2) Yは、本件二審係争中の平成二五年二月七日、Xに対し、仮に本件労働契約が同二四年三月三日をもって終了していないとしても、同二五年三月三日をもって本件労働契約を終了する旨を通知した(以下「本件雇止め②」という)。

(3) また、Yは、平成二六年一月二二日付けで、Xに対し、本件規程において契約期間の更新の限度は三年とされているので、仮に本件労働契約が終了していないとしても、同年三月三日をもって本件労働契約を終了する旨を通知した(以下、この通知による雇止めを「本件雇止め③」という)。

4 (1) 一審(福岡地小倉支判平二六・二・二七労判一〇九四号四五頁)は、本件雇止め①②の効力を否定したため、Yが控訴した。

(2) 原審(福岡高判平二六・一二・一二労判(ダ)一一二二号七五頁)は、上記の事実関係等の下で、一審同様、本件雇止め①②の効力をいずれも否定して、本件労働契約の一年ごとの更新を認めた上で、要旨次のとおり判断し、本

件労働契約が平成二六年四月一日から期間の定めのない労働契約(以下「無期労働契約」という)に移行したとして、Xの請求をいずれも認容すべきものとした。すなわち、採用当初の三年の契約期間に対するYの認識や契約職員の更新の実態等に照らせば、上記三年は試用期間であり、特段の事情のない限り、無期労働契約に移行するとの期待に客観的な合理性があるものというべきである。Xは、本件各雇止めの効力を争い、その意思表示後も本件訴訟を進行して遅滞なく異議を述べたといえる以上、本件雇止めに対する反対の意思表示をして無期労働契約への移行を希望するとの申込みをしたものと認めるのが相当である。そして、Yにおいてこれまでの二度にわたる雇止めがいずれも客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない結果更新され、その後無期労働契約への移行を拒むに足りる相当な事情が認められない以上、Yは上記申込みを拒むことはできないというべきである。したがって、本件労働契約は無期労働契約に移行したものと認めるのが相当である。そして、労働契約上の地位の確認を認めるとともに、平成二四年四月一日以降の賃金請求を認容した。

(3) そこで、Yが上告したのが本件である。

【判旨】（原判決一部破棄）

1 (1) 「本件労働契約は、期間一年の有期労働契約として締結されたものであるところ、その内容となる本件規程には、契約期間の更新限度が三年であり、その満了時に労働契約を期間の定めのないものとする事ができるのは、これを希望する契約職員の勤務成績を考慮してYが必要であると認められ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。上記のような本件労働契約の定めに加え、Xが大学の教員としてYに雇用された者であり、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の運営する三つの大学において、三年の更新限度期間の満了後に労働契約が期間の定めのないものとならなかつた契約職員も複数に上つていたことに照らせば、本件労働契約が期間の定めのないものとなるか否かは、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、本件労働契約が三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つたと解することはできない。」

事実3に照らせば、「Yが本件労働契約を期間の定めのないものとする必要性を認めていなかったことは明らかである。

る。」

(2) 「有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換について定める労働契約法一八条の要件をXが満たしていないことも明らかであり、他に、…本件労働契約が期間の定めのないものとなつたと解すべき事情を見いだすことはできない。」

2 「以上によれば、本件労働契約は、平成二六年四月一日から期間の定めのないものとなつたとはいえず、同年三月三十一日をもって終了したというべきであり、「労働契約上の地位の確認請求及び平成二六年四月一日以降の賃金の支払請求を認容した部分は破棄を免れない。」「なお、その余の請求に関する原審の判断は是認することができる。」

3 (1) 「裁判官櫻井龍子の補足意見は、次のとおりである。」「本件は、…有期労働契約の更新及び無期労働契約への転換の可能性、その場合の判断基準等が、当事者間の個別契約の内容となる本件規程に明記され、一方、Xも契約締結の際、契約内容を明確に理解し、了解していたと思われ、雇止め措置はその基準等に照らし特段不合理な点はなかつたと判断できる事案であつたといえる。」

(2) 「本件においては、無期労働契約を締結する前に三年を上限とする一年更新の有期労働契約期間を設けるという

雇用形態が採られているところ、Xが講師として勤務していたのは大学の新設学科であり（原判決の引用する一審判決参照）、同学科において学生獲得の将来見通しが必ずしも明確ではなかったとうかがわれることや、教員という仕事の性格上、その能力、資質等の判定にはある程度長期間が必要であることを考慮すると、このような雇用形態を採用することには一定の合理性が認められるが、どのような業種、業態、職種についても正社員採用の際にこのような雇用形態が合理性を有するといえるかについては、議論の余地のあるところではなからうか。」

(3)「この点は、我が国の法制が有期労働契約についていわゆる人口規制を行っていないこと、労働市場の柔軟性が一定範囲で必要であることが認識されていることを踏まえ、労働基準法一四条や労働契約法一八条の趣旨・目的等を考慮し、また有期契約労働者（とりわけ若年層）の増加が社会全体に及ぼしている種々の影響、それに対応する政策の方向性に照らしてみると、今後発生する紛争解決に当たって十分考慮されるべき問題ではないかと思われる。」

4 (1)「さらに、原審の判断についても一言触れておきたい。」「原審の判断を、仮に、判例が積み重ねてきたいわゆる雇止め法理、あるいは労働契約法一九条二号の判断枠

組みを借用して判断したものととらえることができるとしても、雇止め法理は、有期労働契約の更新の場合に適用されるものとして形成、確立されてきたものであり、本件のような有期労働契約から無期労働契約への転換の場合を想定して確立されてきたものではないことに原審が十分留意して判断したのか疑問である。」

(2)「すなわち、原審は無期労働契約に移行するとのXの期待に客観的合理性が認められる旨の判断をしているが、有期労働契約が引き続き更新されるであろうという期待と、無期労働契約に転換するであろうという期待とを同列に論ずることができないことは明らかであり、合理性の判断基準にはおのずから大きな差異があるべきといわなければならぬ。無期労働契約への転換は、いわば正社員採用の一種という性格を持つものであるから、本件のように有期労働契約が試用期間的に先行している場合にあっても、なお使用者側に一定範囲の裁量が留保されているものと解される。そのことを踏まえて期待の合理性の判断が行われなければならぬ。」

(3)もとより、このような場合の期待の合理性は、日立メデイコ事件（最一小判昭六一・一二・四集民一四九号二〇九頁）を「はじめこれまでの裁判例に明らかかとおり、

労働者の主観的期待を基準に考えるのではなく、客観的にみて法的保護に値する期待であるといえるか否かを、様々な事情を踏まえて総合的に判断すべきものである。」

(4) 「以上の考え方に照らすと、仮に原審の判断枠組みに沿って考えられるとしても、本件は無期労働契約転換についての期待に客観的合理性があったと認めることができる事案とはいえず、雇止めは有効と判断すべきこととなろう。」

【検討】(判旨や疑問)

1 本判決の意義

本件は、短大の新学科開設に伴い、期間の定めのある労働契約で新規採用された講師(契約職員)に対する、三回の雇止め(本件雇止め①、本件雇止め②、本件雇止め③)の効力が争われた事案である。本件雇止め①は平成二四年三月三十一日であり、現行労契法一九条の適用はなく(判例上の雇止め法理の適用はある)、一審係争中である平成二五年三月三十一日に本件雇止め②がなされ(労契法旧一八条(現一九条)が適用される)、平成二六年一月二二日に同年三月三十一日付けの本件雇止め③を通知した(労契法一九条が適用される)。

一審は、本件雇止め③の前の同年二月二七日に判決を下

しており(おそらく本件雇止め③の通知は、一審口頭弁論終結後と思われる、一審では争点とはなっていないことから判断されていない)、本件雇止め①②については、それぞれ客観的合理的理由を欠き、社会通念上相当とは認められないとして、①については判例法理により、②については労契法旧一八条(現一九条)により、「従前と同一の労働条件で再度更新されたものとみなされる」と判断した。

そして、二審判決は、一審の本件雇止め①②の判断を是認したうえで、本件雇止め③については、三年間の試用期間であるとし、さらに、Xに「期限の定めのない雇用契約に移行」するとの期待があるとして、それを拒むに足りる相当な事情が認められないことから、「期限の定めのない雇用契約に移行」したと判断した。なお、本件雇止め③について、X側の二審での主張は「期限の定めのない雇用契約に切り替わる」とするものであり、労契法一九条による従前と同一(契約期間を含む)の労働条件での更新の主張はしていない。

本判決は、本件雇止め③によって、本件労働契約は終了したとして、平成二六年四月一日以降の賃金請求を認めなかった一方で、その余の請求にかかる原審の判断を是認しており、本件雇止め①②の効力を否定したものである。こ

れに對して、原審が期限の定めのない雇用契約へ「移行」したと判断したことについて、本判決は、理由を示して原判決を破棄しているが、基本的に、事例判断にとどまり、理論的に新たな規範を定立したものとまでは評価できないと考えられる。

2 本件労働契約の内容と当然に無期労働契約となるか

(1) 本件労働契約の内容と本件規程

判旨1(1)は、「本件労働契約は、期間一年の有期労働契約として締結されたものであるところ、その内容とする本件規程には、契約期間の更新限度が三年であり、その満了時に労働契約を期間の定めのないものとすることができ、これを希望する契約職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。」と判断する。つまり、ここでの「その内容」とは本件労働契約の内容であり、本件規程が本件労働契約の内容「となる」とすると、労契法七条(就業規則の規律効)による場合と同法六条(個別同意)による場合とが考えられる。少なくとも、判旨はこの点を明確にしていなが、「上記のような本件

労働契約の定めに加え」としていることから、本件規程の定めの内容が「本件労働契約の定め」となるとしている。本件規程の内容とXのその内容に対する認識を重視し、明文の契約内容に比重を置いた判断といえる。

こうした本件労働契約の「定め」の内容について、具体的な契約解釈を行う必要があるが、判旨1(1)は、一般に流動性のあることが想定される大学教員の雇用であること、三年の更新限度期間満了後に無期労働契約にならない契約職員も「複数」(一〇人中二名)に上っていたことに照らせば、勤務成績を考慮し行うYの判断に委ねられており、当然に無期労働契約となることを内容とするものではないとする。

(2) 本判決の判断

法廷意見は、こうした雇用形態(一年契約三年上限)の合理性について明確に判断していないが、同雇用形態を前提として雇用終了の効果を認めており、法的には問題とされていない。少なくとも、補足意見(判旨3(2))では、大学の新設学科であることと教員という仕事の性格(その能力、資質等の判定にはある程度長期間が必要)を考慮して、「一定の合理性が認められる」としているが、このような雇用形態に合理性が認められる業種・業態・職種に一

定の制限がありうることを指摘し、法規制の在り方や社会への影響、政策の方向性を十分に考慮して、個別の紛争に即して判断すべきとする（判旨3（3））。

これまでの裁判例をみると、客室乗務員について一年契約で二回更新し、三年目終了後に正社員登用を行う制度を採っていた事案として、日本航空（雇止め）事件・東京高判平二四・一一・二九労判一〇七四号八八頁（最三小決平二五・一〇・二二労経速二一九四号一頁）がある。同判決では、「契約制客室乗務員制度の趣旨・目的が、上記のとおり、第一審被告会社において、契約社員について、育成プログラムに沿った教育指導を行うとともに、正社員登用の可否を最終判断するまでの三年間、一年間の期間を区切って毎年の期間満了時に更新の可否を判断し、客室乗務員としての適性を評価・判断するところにあるのであるから、契約社員の雇止めについては、期間の定めのない労働契約についての解雇とまったく同視することはできず、使用者に一定の合理的な範囲内の裁量を認めるのが相当というべきである」と判断している。ただし、この事件は、二年目から三年目での更新が争点となっており、本件の争点とは異なる。

また、報徳学園（雇止め）事件・大阪高判平二二・二・

一二労判一〇六二号七一頁は、専任教諭採用のための実質的試用期間を設ける趣旨の常勤講師制度において、常勤講師の有期雇用の限度を三回とする旨とする内規があつた事案で、高校の美術の講師に対する三回目の契約終了後の雇止めが問題となつた。同判決では、「常勤講師制度は一年間の有期雇用契約であつて、専任教諭採用のための試用となつたことがあるとすれば、結果として生じた副次的なものであり」、「常勤講師契約継続への合理的期待を有してしめるべきであつたと認めることはできない」として、雇止め法理の適用を否定した。同事件は、もともと専任教諭の採用にあたり、三か月の試用期間を設けていたところ、それでは短いとして一年間の常勤講師制度を設けたものであり、成績が良好であれば、早期に専任教諭となることも想定され、三年目までに専任教諭にふさわしいと認められない場合には、三年目で終了するものである。試用を主たる目的としたものではなく、本件とはやや事案が異なるといえるが、本判決と同様に、雇用継続への合理的期待を否定している。

結論として、法廷意見は、労契法一八条にも当たらず（それは当然であるが）、他に本件労働契約が期間の定めのないものになつたと解すべき事情もないから、平成二六年

三月三十一日をもって終了したと判断している。したがって、労働契約の終了自体については、三年目の契約期間満了で当然に終了したとする判断であり、それ以外の理由は述べられていない。補足意見(判旨3(1))も結論について「特段不合理な点はなかった」としている。

3 労働契約関係終了の妥当性

(1) 本判決の判断への疑問

本判決の結論は、「本件労働契約は、平成二六年四月一日から期間の定めのないものとなったとはいえない」と、「同年三月三十一日をもって終了したというべきである」とである。しかし、そもそも請求内容は労働契約上の地位の確認(及び賃金支払)請求であり、「当然に無期労働契約になるか」という問い(争点)の立て方が妥当であったのかはやや疑問がある。つまり、争点は「当然に労働契約関係は終了したか」であり、三年の上限に達した場合に、Yが主観的に必要と認めたとき以外は、労働契約関係が当然に終了するという取扱いが法的に妥当か、という問題といえる。

判旨1(1)は、「Yが必要と認めたとき」という本件労働契約の更新事由に該当するかを判断しており、「Yが

本件労働契約を期間の定めのないものとする必要性を認めないかったことは明らかである」として、Xの請求を否定している。しかし、ここで理由となっているのは、事実3の事実関係であり、すなわち、Yが三度にわたって雇止めを通告していたことを指している。これは、YがXを必要としていなかったという主観的認識を示す事情に過ぎず、そのことが法的に妥当であるかどうかの判断はなされていない。

(2) 労働契約関係の継続に関する本件の事実

判旨は、争点(無期に移行するか)を踏まえて、三年以上勤務した者のうち、無期にならなかった者が複数いたことを中心に判断しているが、そもそもそうした評価方法は妥当なのだろうか。つまり、第一段階として、三年を超えて勤務する(契約を更新される)者が(Yにおいて)どの程度存在するのか、その上で、第二段階として、更新(四年目の労働契約が締結)された場合に無期になることが予定されているのかということが問題となるのではなからうか。大学教員の雇用が流動的であるというのは、まずは第一段階の問題であり、評価事実にややずれがあるように思われる。

原審(及び一審)の認定事実によれば、平成一八年度か

ら二三年度までに新規に採用されたYの三大学における助教以上の契約職員は五一名であり、このうち既に退職した者（Xを含む）は二二名である。この二二名のうち、Yの評価に基づいて、三年目の満了時に退職した者は、雇止めが二名（うち一名は一審時係争中）、退職勧奨が少なくとも二名であり、一年目・二年目での雇止めはXのみであることから、一七名程度は三年目までに大学教員（労働者）のイニシアティブで退職した（更新を希望しなかった）ものと思われる。一方で、三年を超えて勤務した者は一〇名であり、他はまだ三年目に至っていない者がいる。

そうすると、第一段階については、一〇名が勤務を継続する一方で、五名がYの評価に基づいて退職させられており、契約継続に対する期待（法的に保護すべき合理的な期待）が生じうる内容の労働契約であったと評価できなくはない。そして、大学教員の流動性が高いのは、教員（労働者）のイニシアティブで転学することが多いからであり、労働者の流動性が高いことを理由として、使用者のイニシアティブによる雇用終了の裁量をより広く認めることは、必ずしも説得的とはいえない。

ただし、法的効果の面からいえば、Xが無期労働契約を締結し得る地位にあるか（第二段階）の判断を行うにして

も、無期労働契約の労働者とは認められない場合に、有期労働契約として更新されたと判断するためには、Xが労契法一九条に基づく有期労働契約での更新を主張していることが前提となる。しかし、本件では、X側からその主張がなされないまま、控訴審が、無期労働契約へ移行したとのX側の主張を認容したため、上告審でも、かかる主張はなく、その結果、判断されていない。しかし、実際に、三年目以降に有期労働契約で採用された者も二名存在していたことから、予備的にはあれ、かかる主張も可能ではなかったかと思われる。^②したがって、本判決の射程としては、労契法一九条による救済の可能性までも否定したわけではないと解される。

（3）労働契約関係の継続への「期待」

法廷意見は、「期待」という表現は用いなかったが、補足意見（判旨4（1））は、原審の判断枠組みに沿って考へるとしても、①雇止め法理は、有期労働契約の更新の場合に適用されるものとして形成、確立されてきたもので、有期労働契約から無期労働契約への転換の場合を想定していないことから、有期労働契約の更新に対する期待と、無期労働契約への転換に対する期待を同列に論じることとはできない（おのずから大きな差異がある）こと、②無期労働

契約への転換は、いわば正社員採用の一種という性格を有し、有期労働契約が試用期間的に先行している場合でも、使用者に一定範囲の裁量が留保されていること、③期待は労働者の主観的なものではなく、客観的に法的保護に値するといえるか否かを判断するものであることから、無期労働契約への転換についての期待に客観的合理性は認められないとした。

しかし、①については、おのずから大きな差異があるとはいえ、有期から無期への「期待」の発生自体を全面的に否定することまではできないものと考えられる。②については、使用者に一定の裁量があることは、「期待」を否定するものではなく、むしろ、期待を前提として、雇止めにおける客観的合理的理由と社会通念上の相当性の判断において斟酌されるべき事情である。試用期間的に先行している事情の下では、純粹な新規採用とは言い難く、採用の自由も一定程度制限されると解すべきである。③については、本件における雇用継続への期待が、単に主観的なものであって、客観的に法的保護に値しないと切り切れるかは疑問である。

(4) 労働契約関係終了の理由の合理性

以上のように、使用者に一定の裁量は認められるものの、

当然に雇用が終了するわけではなく、雇用継続への期待を認める余地はあったとみて、適法に労働契約を終了させるためには、客観的合理的理由と社会通念上の相当性が求められると考えられないだろうか。

判旨は一切考慮していないが、Xは、本人の病氣（心臓疾患・インフルエンザ）と育児を契機として生じた勤務への支障を理由に雇止めされており、本判決も、原審の判断を認めているように、本件雇止め①（及び②）について、雇止めの理由自体は、客観的合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められないものであり、その結果、二年目・三年目の勤務に就くことができなかったのである。つまり、Yの違法な雇止めにより、Yが必要と認めるか否か判断を行うに当たって、その成績評価の機会を奪われたのであって、Yに裁量が認められるにしても、本判決の結論はXにとってやや酷であるといえる。

4 おわりにく法的救済の可能性

本件は、控訴審において、本件雇止め③について、Xが無期転換のみを出張し、高裁判決がこれを認めたことから、最高裁においても、労契法一九条の主張及びその判断はなされていない。本判決が、無期転換について労契法一九条

の論理を借用した高裁判決を否定した（かつ、試用期間に対する判断を取消した）ことに関しては、妥当であると考³⁾える。

しかし、無期労働契約としての労働契約上の地位確認は、契約論的にやや困難があるとしても、本件事情の下で、仮に労契法一九条の適用の主張があった場合（あくまでも有期契約として四年目の更新を行うこと）、救済の可能性はないのだろうか。あるいは、契約論的に、契約の継続（締約強制）を行うことは難しくても、不法行為による損害賠償の可能性も考えられなくはない。この他、Yの規程等を踏まえてXの労働契約の内容を解釈し、更新の実態（反復継続）、Yの契約期間三年に対する認識と教職員（労働者）の認識（労使の規範意識）等に基づき、使用者が必要と認めたときに雇用を継続すると定めていても、特段の欠格事由のない限り雇用継続するとの労働慣行が確立している⁴⁾と解する主張も考えられる。ただし、本件の事実関係では、反復継続性や使用者の規範意識の点から、現実⁵⁾に労働慣行を認めうるかは、非常に難しいと解され、定年後再雇用（無期から有期へ）の場合とはやはり事案が異なる⁵⁾。

また、本件のような雇用形態について、補足意見においてその合理性を限定する見解が示されているものの、法廷

意見の結論として、三年終了時の雇用終了を認めている。本件が、大学教員の事案についての事例判断とはいえ、他の業種・業態・職種についても、同様の雇用形態を認める可能性が示されたといえる。ただ、大学教員の雇用において、本件のような大学の広い裁量（大学が必要と認めるかどうかという主観的な意思で雇用終了の可否を決定すること）を認めていいのか、疑問がないわけではない。

(1) また、本判決は直接判断していないが、原審が、三年をまとめて試用期間と解したことにもやや無理があったといえる。山下昇「判批」法セミ七三八号一二七頁（二〇一六年）参照。

(2) 森戸英幸「判批」ジュリスト一五〇二号四頁（二〇一七年）参照。

(3) 竹内（奥野）寿「判批」ジュリスト一五〇七号一三九頁（二〇一七年）も参照。

(4) 定年後再雇用の事案であるが、大栄交通事件・東京高判昭五〇・七・二四判時七九八号八九頁（最一小判昭五一・三・八判二四五号二四頁）を念頭に置けば、それが労働慣行となる程の事例の集積により使用者が契約職員を雇用継続するとの同一の意思を表示したことは、その労働者に対してばかりでなく、将来契約職員として三年を経過する

他の労働者に対しても、特段の欠格事由がないかぎり、雇用継続する旨あらかじめ一般的に黙示の意思表示をしているものとみられ、それは単なる雇用申込の誘引ではなく、雇用の申込というべきものであるから、当該労働者が雇用の意思表示をすることにより、使用者の雇用の申込に対する承諾があつたことになり、それによつて直ちに当該労働者と使用者との間に雇用契約が成立するものと解する余地もある。

(5) 学校法人尚美学園(大学専任教員A・再雇用)事件・東京地判平二八・五・一〇(労働一五二号五一頁、学校法人尚美学園(大学専任教員B・再雇用)事件・東京地判平二八・一一・三〇(労働一一五二号一三頁では、再雇用への期待を認め、再雇用拒否を使用者の権限濫用として、再雇用契約が更新されたものと同様になると判断している。

【付記】本稿は、平成二九年度科学研究費(補助金)基盤研究(C)課題番号15K03153の研究成果の一部である。