

第2 事案の概要

本件は、被告が運営する立教女学院短期大学事務部総務課において、平成13年6月29日から派遣労働者として就労した後、平成16年6月1日から1年の雇用期間の定めのある嘱託雇用契約を締結することにより嘱託職員として被告に直接雇用され、その後2度にわたって同様の雇用契約を締結し、平成19年5月31日まで就労していた原告が、被告に対し、同年6月1日以降の嘱託雇用契約が締結されず、就労を拒絶されたことについて、それが客観的に合理的な理由のない雇止めであり、解雇権濫用法理の類推適用により無効であると主張し、雇用契約上の権利を有する地位の確認と上記雇止め後の賃金の支払とを求めるとともに、本務（専任）職員と同等又はそれ以上の業務に従事していたにもかかわらず、その賃金の点で著しい格差のあることが労働基準法3条等に違反すると主張し、不法行為に基づく損害賠償請求として、当該賃金差額相当分の支払を求めた事案である。

1 判断の前提となる事実（特に証拠を掲記していないものは当事者間に争いが無い。）

(1) 当事者

ア 原告

原告は、被告が運営する立教女学院短期大学事務部総務課（以下「短大総務課」という。）において、平成13年6月29日から派遣労働者として業務に従事した後、平成16年6月1日から1年の雇用期間の定めのある嘱託雇用契約を締結することにより嘱託職員として被告に直接雇用され、その後2度にわたって同様の雇用契約を締結し、同様の業務に従事していた者である。

イ 被告

被告は、立教女学院短期大学、立教女学院高等学校、立教女学院中学校、立教女学院小学校、立教女学院短期大学附属幼児教育研究所天使園等を運営する学校法人である。

(2) 派遣労働者としての被告における就労

原告は、派遣会社である訴外アデコキャリアスタッフ株式会社（以下「アデコ」という。）との間で、平成13年6月22日、派遣先を立教女学院短期大学、派遣期間を同月29日から同年9月30日までとする雇用契約を締結し（同様の契約は、同月23日、平成14年3月28日、同年9月17日及び平成15年3月5日にも締結されている。）、平成13年6月29日から平成16年5月31日まで短大総務課において業務に従事した（甲2ないし8）。

なお、上記各契約を締結する際にアデコから原告に対して交付された就業条件明示書（兼）雇用契約書には、派遣条件の「業務（内容）」として「5号 事務用機器操作業務等」と記載されている（甲2ないし6）。

(3) 嘱託職員としての被告における就労

ア 原告は、被告との間で、平成16年6月1日、以下の内容の嘱託雇用契約を締結し、同日から平成17年5月31日まで短大総務課において業務に従事した（甲9）。

雇用期間	平成16年6月1日から平成17年5月31日まで
就業の場所	立教女学院短期大学
仕事の内容	立教女学院短期大学庶務業務（被告事務局総務課）
就業日	月曜日から金曜日まで
就業時間等	午前8時30分から午後5時まで（うち休憩時間60分）
休日	土曜日、日曜日、祝日及びその他学校で定めた日
賃金	本給 月給26万6900円
期末手当	本給の1.5か月分

なお、上記契約を締結する際に作成された嘱託雇用契約書には、雇用契約の更新やその条件に関する記載はない（甲9）。

イ 原告は、被告との間で、平成17年6月2日（弁論の全趣旨）、以下の内容の嘱託雇用契約を締結し、同月1日から平成18年5月31日まで短大総務課において業務に従事した（甲10）。

雇用期間	平成17年6月1日から平成18年5月31日まで
就業の場所	立教女学院短期大学
仕事の内容	立教女学院短期大学庶務業務（被告事務局総務課）
就業日	月曜日から金曜日まで
就業時間等	午前8時30分から午後5時まで（うち休憩時間60分）
休日	土曜日、日曜日、祝日及びその他学校で定めた日
賃金	本給 月給27万8600円
期末手当	本給の1.5か月分

なお、上記契約を締結する際に作成された嘱託雇用契約書には、上記契約の更新について、以下のとおり記載されている（甲10）。

更新の条件	原告が契約期間満了の際に、契約を更新する意向を有する場合、被告はその可否を判断する権利を留保する。
更新の有無	1年後毎の契約更新とする。 その後の更新については、契約期間満了時の業務量及び従事している業務の進捗状況により判断する。
更新判断基準	原告の勤務成績・態度により判断する。

ウ 原告は、被告との間で、平成18年6月1日、以下の内容の嘱託雇用契約（以下「本件雇用契約」という。）を締結し、同日から平成19年5月31日まで短大総務課において業務に従事した（甲11）。

雇用期間	平成18年6月1日から平成19年5月31日まで
就業の場所	立教女学院短期大学
仕事の内容	短大総務課 庶務業務
就業日	月曜日から土曜日まで（ただし、土曜日は年間14回勤務）
就業時間等	午前8時30分から午後5時まで（うち休憩時間60分） ただし、土曜日は午前8時30分から午後0時30分まで
休日	土曜日、日曜日、祝日、学院創立記念日（平成18年9月1日）及び年 末年始（同年12月29日から平成19年1月3日）
賃金	本給 月給29万0600円 毎月末締め、当月20日払
期末手当	本給の1.5か月分 その2分の1を平成18年6月20日及び同年12月5日にそれぞれ支払う。

なお、本件雇用契約を締結する際に作成された嘱託雇用契約書には、上記契約の更新について、以下のとおり記載されている（甲11）。

更新の条件	契約満了の際に更新の可否を判断する。
更新判断基準	業績評価の結果、契約期間満了時の業務量及び人事配置状況により判断する。

(4) 被告の就業規則の規定

被告が雇用する嘱託職員等の有期雇用者については、一般の正社員に当たる本務（専任）職員（以下「本務職員」という。）とは別に、「立教女学院有期雇用者就業規則」と題する就業規則が定められているが、その5条には、雇用期間として「雇用期間は三か年以内とし、契約の際これを定める。」と規定されている。

(5) 雇止めに至る経緯等

ア 被告は、原告に対し、平成19年2月13日、本件雇用契約を更新しない旨を通知した。

イ 被告は、原告に対し、平成19年6月29日、本件雇用契約を更新しない理由を明らかにするため、「雇止め理由証明書」を交付したが、同書面には「契約期間満了時の業務量および人事配置状況により判断したところ、人が足りており、あなたの担当する仕事が見当たらないため。」と記載されている。

ウ このような経緯を経て、本件雇用契約に係る契約期間が平成19年5月31日をもって満了したことから、被告は、原告との間の嘱託雇用契約が同日をもって終了したものと取り扱い（以下「本件雇止め」という。）、同年6月1日以後、原告の就労を拒絶している。

(6) 本件雇止め後の原告の収入

原告は、平成20年6月から、デザイン会社において週に3日就労し、1日当たり1万円の収入を得ている（原告本人）。

2 争点

本件の争点は、

- ① 本件雇止めが解雇権濫用法理が類推適用されるか、また、類推適用される場合に、本件雇止めが解雇権の濫用に当たり、無効か
 - ② 被告が原告を本務職員と異なる賃金で就労させたことをもって、不法行為が成立するか
- である。

3 争点に対する当事者の主張

(1) 争点①について

(原告の主張)

ア (ア) 原告が短大総務課で従事した業務が恒常的なものであったこと、原告と被告との間の嘱託雇用契約が2回更新されたこと、さらに、原告が「4年目以降更新有り」との説明を受ける等4年目以降の継続雇用を強く期待させる雇用主側の言動があったこと、原告と被告との間の嘱託雇用契約の更新手続が、契約期間の満了の都度直ちにされず、次の契約の始期が経過した後にされることもあったなど形式的であったこと、原告と同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどなかったことに加え、原告が従事した業務の内容が本務職員と同等なものであったこと及びその地位の基幹性をも考慮すれば、原告と被告との間の嘱託雇用契約は「期間の定めのない雇用契約と実質的に異なる状態」に至っていたことが明らかである。

また、上記各事情を考慮すれば、少なくとも原告には本件雇用契約が継続されることに対する期待利益があった。

(イ) さらに、被告は、派遣受入期間の制限を潜脱すべく、あえて虚偽の号の指定を行い、原告をもって5号業務を大幅に逸脱する業務に従事させていたほか、労働者派遣法が禁止する事前面接・特定行為を行っていたから、被告とアデコとの間の労働者派遣契約及びアデコと原告との間の派遣労働契約はいずれも違法である。他方、被告は、平成13年6月29日以降、原告に対し、直接指揮・命令をしていたほか、アデコから支払われる給与を含め、原告の就業条件を決定していた。したがって、平成13年6月29日以降、原告と被告との関係は実質的に雇用関係に等しい状態となっていたというべきである。したがって、原告と被告との雇用期間は当該期間を含めて判断されるべきである。

イ しかるに、被告は、本件雇用契約を更新する途があったにもかかわらず、3年を超えて雇用し、今後の継続雇用を期待されては困るという「危険性回避」又は「紛争回避」のため、あるいは、嘱託職員と本務職員の立場の逆転現象を解消するため

に本件雇止めを選択したのであり、このような身勝手な理由は社会通念上相当とされる客観的、合理的な理由とはいえない。

ウ したがって、本件雇止めは無効である。

(被告の主張)

ア 原告と被告との間の嘱託雇用契約はいずれも期間を1年とする有期雇用契約であるところ、その更新回数は2回にとどまり、通算雇用期間も3年で、その各更新手続は実質を伴ったものであった。さらに、被告においては、嘱託は短期雇用制度と位置付けられ、長期雇用が予定されている本務職員とは異なる処遇がされていた。したがって、原告と被告との間の嘱託雇用契約が期間の定めのない雇用契約と同視できる状態に至っていなかったことは明らかである。

なお、平成13年6月29日から平成16年5月31日までの派遣職員としての短大総務課における就労について、原告と被告との間の雇用関係が成立したとみるべき余地はない。

イ また、原告は、本件雇止めを巡る紛争について金銭解決を図ろうとしていたこと、本務職員の募集に応募しようとする意思がなかったこと等から、本件雇用契約の更新をそもそも期待していなかった。

また、仮に原告が継続雇用を期待していたとしても、当該継続雇用を期待させるに足りる被告によるその旨の表明等の事実はなく、逆に、被告においては、嘱託雇用の通算雇用期間には最大3年という上限が設けられており、原告がその事実を本件雇用契約の締結前に理解していたことに加え、嘱託が短期雇用制度として位置付けられ、運用されてきていること、原告の嘱託雇用期間が3年にとどまっていることを考慮すると、当該期待は主観的で合理性のないものにすぎない。

ウ 本件雇止めは、原告の嘱託雇用期間が通算雇用期間の上限である3年に達したこと及び短大総務課の業務量等からして人が足りていることを理由とするものである。仮に原告において本件雇用契約の更新に対する何らかの期待があり、当該期待に何らかの合理性を認める余地があったとしても、当該期待は漠とした、極めて程度の低いものにすぎない。そうすると、本件雇止めの合理性のハードルは決して高いものではなく、上記2つの理由によれば、本件雇止めが恋意的なものではなく、被告における人事政策（短期雇用制度の創設・運用及び余剰人員を抱え込まないという政策）から合理的であることが明らかである。

(2) 争点②について

(原告の主張)

原告は、平成16年6月1日に被告と嘱託雇用契約を締結し、嘱託職員として短大総務課で就労したが、本務職員と同一又はそれ以上の責任のある業務に従事し、その勤務形態及び業務内容は本務職員と同一であった。しかるに、被告は、嘱託職員である原告に対し、本務職員に比して著しく低い賃金しか支給しなかった。このような取扱

いは、労働基準法3条の規定が禁止する労働者の社会的身分を理由とする差別的な取扱いに当たり、また、公の秩序となっている同一労働同一賃金原則に違反するから、不法行為に当たる。

嘱託職員である原告とその号俸が同じ本務職員との賃金の差額は、平成16年6月1日から平成17年5月31日までの間が191万3998円、同年6月1日から平成18年5月31日までの間が199万3488円、同年6月1日から平成19年5月31日までの間が207万4815円であるから、原告は被告の不法行為によりその合計598万2301円の損害を被った。

(被告の主張)

労働基準法3条の「社会的身分」には「有期雇用労働者の地位」がごときものは含まれない。

また、原告の賃金の額は、本務職員の賃金の額と比較し、年収で67.33パーセント、平均賃金で87.12パーセントに及んでいる。加えて、原告の賃金の額が原告と被告との間の明確な合意に基づくものであること、原告が当該賃金の額についてある程度納得もしていたこと、原告が本務職員と比較して補助的な業務に従事していたにすぎないことをも考慮すれば、公序良俗違反が生ずる余地はない。

第3 争点に対する判断

1 雇用契約上の地位確認及び賃金の支払を求める請求について（争点①）

(1) 原告は、原告と被告との間の嘱託雇用契約が実質的に期間の定めのない雇用契約と異なる状態となっており、また、原告には本件雇用契約が継続されることに対する期待利益があるとし、本件雇止めが解雇権の濫用法理の類推適用により無効であると主張するので、まず、原告と被告との間の嘱託雇用契約が実質的に期間の定めのない雇用契約と異なる状態となっているか、原告に本件雇用契約が継続されることに対する合理的な期待利益があるかについて検討する。

ア 前記第2の1 (2) から (4) までの各事実に掲記各証拠及び弁論の全趣旨を総合すると、本件雇用契約が締結されるに至る経緯として、以下の事実を認めることができる。

(ア) 原告は、アデコとの間で、平成13年6月22日、派遣先を立教女学院短期大学、派遣期間を同月29日から同年9月30日までとする雇用契約を締結し（同様の契約は、同月23日、平成14年3月28日、同年9月17日及び平成15年3月5日にも締結されている。）、平成13年6月29日から平成16年5月31日まで短大総務課においてその業務に従事した。

原告が従事した業務の内容は、窓口業務、現金等出納業務、月末請求等に関する業務、予算の執行に関する起案書の作成等に関する業務、経理業務、用度・営繕に関する業務等、短大総務課の事務に広く及んでいた。（証人佐久間■■■、原告本人）

(イ) 原告は、短大総務課において派遣職員として働き始めてから2年余が経ち、嘱託職員としての雇用を希望するようになったことから、平成15年12月末ころ、佐久間■■■事務局長（以下「佐久間事務局長」という。）に対し、その旨を伝えたところ、平成16年6月1日から嘱託職員として採用されることとなった。

なお、原告を嘱託職員として採用する際に作成され、稟議がされた「短大庶務係派遣職員の直接雇用への切替の件」の起案書には、雇用期間として「2004年6月1日～2005年5月31日（一年契約。更新有）」と記載されるとともに、その給与額について、欄外に「本人の現在給与額、今までの勤務状況（業務の変化への対応）、これからの勤務内容（責任と業務の広がり）」「を考慮し、+1号俸」という佐久間事務局長による書込みがある。（甲21、40の1、証人佐久間■■■、原告本人）

(ウ) このような経緯を経て、原告は、被告との間で、平成16年6月1日、雇用期間を同日から平成17年5月31日まで、仕事の内容を立教女学院短期大学庶務業務（被告事務局総務課）、賃金を本給として月給26万6900円、期末手当として本給の1.5か月分とする嘱託雇用契約を締結し、平成16年6月1日から平成17年5月31日まで、短大総務課において前記（ア）の業務に従事した。

なお、上記嘱託雇用契約を締結する際、被告から同契約の更新が2回に限られる等更新の上限に関する説明をされることはなかった。（甲40の2の2、40の2の3、証人佐久間■■■、原告本人）

(エ) 原告は、平成17年5月下旬ころ、佐久間事務局長に対し、前記（ウ）の嘱託雇用契約が同月末日をもって満了することを告げた。その結果、平成17年6月2日になって、雇用期間を同月1日から平成18年5月31日までとする嘱託雇用契約が締結された。同嘱託雇用契約においては、本給（賃金）が月給26万6900円から27万8600円に引き上げられるとともに、その嘱託雇用契約書には、契約の更新に関し、「更新の条件」として「原告が契約期間満了の際に、契約を更新する意向を有する場合、被告はその可否を判断する権利を留保する。」と、「更新の有無」として「1年後毎の契約更新とする。その後の更新については、契約期間満了時の業務量および従事している業務の進捗状況により判断する。」と、「更新判断基準」として「原告の勤務成績・態度により判断する。」と記載されていた。

原告は、上記嘱託雇用契約に基づいて、平成17年6月1日から平成18年5月31日まで短大総務課において業務に従事したが、その業務内容として、前記（ア）の業務のほか、立教女学院短期大学附属幼児教育研究所天使園及び私学助成の補助金に関する業務が加わった。（証人佐久間■■■、原告本人）

(オ) 被告は、平成17年12月12日、ウィリアムズホール理事長室において、平成17年度第8回人事委員会を開催したが、同委員会においては、現状の嘱託職員の勤務形態と業務内容が本務職員と同様なものとなっているが、3年を超えて雇用している嘱託職員を雇止めとした場合には、不当な解雇と解釈され、労働争議において被告が不利となることから、その危険を回避するため、3年で雇止めとし、4年目以降も労働時間短縮等により本務職員との差異の明確

化を図るべき等の意見が出され、結局、「雇用期間が3年を超える嘱託職員のうち、継続雇用を希望する有能な人材については、3年間で雇い止めせずに勤務形態を変更（労働時間短縮等）して継続雇用する。更新の必要のない場合には、3年で雇い止めする。」との決定がされた。（甲22、証人佐久間■■■、同原田■■■）

(カ) 被告は、前記（オ）の人事委員会の決定を受け、平成18年4月19日、嘱託職員に対する嘱託説明会を開催した。同説明会において、佐久間事務局長は、嘱託雇用について、「1年契約で最大3年とし、更新の必要のない場合には3年で雇用終了とします。但し、学院が継続雇用を希望する場合には、3年間で雇用終了としないで4年目以降も更新することもあります。その場合、勤務形態を変更（労働時間短縮等）することになります。」と記載したメモを読み上げた。

もともと、上記説明会に参加した嘱託職員から、3年で嘱託雇用が終了することについて質問がされることはなかった。

なお、同様の説明会は、平成19年1月24日にも開催され、同様の説明がされている。ただし、同説明会における説明は、平成19年度の契約更新時以降の勤務時間の短縮等に重点が置かれた。（甲40の1、43の1の1、乙2、3、10、21の1及び2、22、証人佐久間■■■、同原田■■■、原告本人）。

(キ) 原告は、被告との間で、平成18年6月1日、雇用期間を同日から平成19年5月31日までとする本件雇用契約を締結した。本件雇用契約においては、本給（賃金）が月給27万8600円から29万0600円に引き上げられるとともに、その嘱託雇用契約書には、契約の更新に関し、「更新の条件」として「契約満了の際に更新の可否を判断する。」と、「更新の判断基準」として「業績評価の結果、契約期間満了時の業務量および人事配置状況により判断する。」と記載されていた。なお、本件雇用契約の締結に際し、佐久間事務局長等が原告に対し、前記（カ）の説明を重ねてしたり、特段の必要がない限り本件雇用契約を更新しないと述べたことはなかった。

原告は、本件雇用契約に基づいて、平成18年6月1日から平成19年5月31日まで、短大総務課において前記（エ）の業務に従事した。（乙19、証人佐久間■■■、原告本人）

(ク) 原告が被告と最初に嘱託雇用契約を締結した平成16年6月1日の時点で被告に在職した原告を除く嘱託職員5名の雇用期間（嘱託雇用契約の更新による連続期間を含む。以下同じ。）は、その時点ではいずれも2年以内であり、これを本件雇用契約が締結された平成18年6月1日の時点でみると、嘱託職員9名のうち雇用期間が3年から4年までの職員が3名、その余の職員（ただし、いずれも平成16年6月1日後に採用された者である。）の雇用期間はいずれも2年以内である。

なお、平成18年6月1日の時点で3年を超えて継続雇用されていた3名の職員の雇用期間はいずれも5年に至っている（ただし、いずれも幼稚園教員や留学の経験がある者である。）。

また、本件雇止め以前に被告を退職した職員7名のうち雇止めとされた嘱託職員は1名であった（他に被告が1年の雇用を希望したにもかかわらず、当該職員が雇用期間を半年に限りたこと、更新されなかった例がある。）が、それは同職員に対して教員や学生から何度もクレームが入っていたことを理由とするものであった。（甲43の1の6、乙12、19、証人佐久間■■■、同原田■■■）

（ケ）被告においては、本務職員と嘱託職員との間では、採用手続又は採用基準が異なっており、その採用後もそれぞれに適用される就業規則が異なっている。また、本務職員は配置換えがされるが、嘱託職員の場合には配置換えがされず、契約上担当すべき業務が限定される取扱いとなっているほか、両者は、その賃金面、毎月1回開催される職員会への出席義務の有無等の点で異なる取扱いがされている。（甲12ないし14、証人原田■■■）

イ 以上の各認定事実を前提として、まず、原告と被告との間の嘱託雇用契約が実質的に期間の定めのない雇用契約と異なる状態となっているかについて検討する。

（ア）前記ア（ウ）、（エ）、（キ）のとおり、原告と被告との間の嘱託雇用契約は1年を雇用期間とする有期雇用契約であり、これが2回更新され、いずれも1年を雇用期間とする有期雇用契約が締結されたにとどまっているから、その更新が多数回にわたって反復継続されたものと評価することはできない。

この点、原告は、被告とアデコとの間の労働者派遣契約及びアデコと原告との間の派遣労働契約がいずれも違法であるばかりか、被告は、平成13年6月29日から平成16年5月31日まで、原告に対し、直接指揮・命令をしていたほか、アデコから支払われる給与を含め、原告の就業条件を決定していたから、原告と被告との関係は実質的に雇用関係に等しい状態となっており、原告と被告との雇用期間は当該期間を含めて判断されるべきであると主張する。しかしながら、仮に原告が主張するような労働者派遣法に違反するという事実があったとしても、当該事実をもって原告と被告との間に実質的に雇用関係と等しい状態が生じていたと直ちに認めることができないことはいうまでもないところであり、他に原告と被告との間に実質的に雇用関係と等しい状態が生じていたと認めるに足りる証拠もない。したがって、原告の主張は失当である。

（イ）また、原告と被告との間の嘱託雇用契約の2回にわたる更新手続についてみると、前記ア（エ）のとおり、1度目の更新手続は、事前にされることなく、原告が佐久間事務局長に対し、平成17年5月下旬ころに同月末日をもって雇用期間が満了することを告げたことを契機として、更新後の雇用期間が開始した後である同年6月2日に至ってされているが、一方で、証拠（証人原田■■■、原告本人）によれば、各更新に当たっては、原告と被告との間で更新後の契約内容が吟味され、被告は人事委員会で審議の上嘱託雇用契約を更新するか否かを決定していると認められるところ、前記ア（エ）及び（キ）のとおり、その結果として、各更新後の嘱託雇用契約においては、原告の賃金が

その都度増額されており、また、各嘱託雇用契約書上も当該嘱託雇用契約の更新に関する規定が追加又は変更されたり、土曜日が勤務日に加えられる等の変更がされている。したがって、原告と被告との間の嘱託雇用契約の更新手続きが形骸化し、形式的なものにすぎなかったということとはできない。

(ウ) さらに、前記ア(ク)のとおり、原告が被告と最初に嘱託雇用契約を締結した平成16年6月1日の時点で被告に在職した原告を除く嘱託職員5名の雇用期間は、その時点ではいずれも2年以内であり、これを本件雇用契約が締結された平成18年6月1日の時点でみても、原告を除く嘱託職員9名のうち雇用期間が3年から4年までの職員が3名、その余の職員の雇用期間はいずれも2年以内であったのであり、このような状況に照らすと、被告における嘱託職員の制度は、もともと短期雇用をするためのものと位置付けられており、それに沿った運営がされていたということが出来る。したがって、被告において、嘱託職員について期間の定めがないものと同様の取扱いがされていたという実態も認められない。

(エ) 以上の各事実によれば、原告と被告との間の嘱託雇用契約が実質的に期間の定めのない雇用契約と異なる状況となっているということとはできない。

ウ 次に、前記アの各認定事実を前提として、原告に本件雇用契約が継続されることに対する合理的な期待利益があるかについて検討する。

(ア) 前記ア(ア)から(ウ)までのとおり、原告は、派遣職員として短大総務課において約2年11か月にわたって就業した後、自ら求め、平成16年6月1日に被告との間で嘱託雇用契約を締結したが、当該嘱託雇用契約は、職員の妊娠等臨時の需要に対応した一時的なものではなく、もともと更新が予定されていたほか、原告が嘱託職員として担当すべき業務は、窓口業務、現金等出納業務、月末請求等に関する業務、予算の執行に関する起案書の作成等に関する業務、経理業務、用度・営繕に関する業務等、短大総務課の恒常的な事務であった。さらに、当該嘱託雇用契約を締結するに際し、被告からその更新が2回に限られる等更新の上限に関する説明をされることがなかった(前記ア(ウ))のであるから、当該嘱託雇用契約がある程度更新されると原告が期待することは自然である。

さらに、前記ア(エ)のとおり、1回目の更新である平成17年6月2日に締結された嘱託雇用契約に係る嘱託雇用契約書には、当該嘱託雇用契約の更新に関する条項が追加され、「1年後毎の契約更新とする。その後の更新については、契約期間満了時の業務量および従事している業務の進捗状況により判断する。」、「原告の勤務成績・態度により判断する。」と明示されていたのであるから、原告と被告の間では、当該嘱託雇用契約の後に複数回の更新があり得ること、さらに、その更新が専ら原告が担当する業務の量の推移と原告の勤務態度とによって判断されるという合意があったということが出来る。

そうすると、被告における嘱託職員の制度が短期雇用のためのものであること、嘱託職員の雇用期間の状況（前記ア（ク））を考慮しても、原告において、短大総務課の業務が減少したり、自らの勤務態度に問題がある等の事情がない限り、嘱託雇用契約の締結から3年が経過した後も、すなわち、本件雇用契約がなお数回にわたって更新されるという期待利益は合理的なものであるといわなければならない。かかる期待利益が漠としたものであり、極めて程度の低いものであったということとはできない。

(イ) もつとも、前記ア（カ）のとおり、原告は、被告との嘱託雇用契約の2回目の更新に先立つ平成18年4月19日、嘱託職員に対する嘱託説明会において、佐久間事務局長から、嘱託雇用について「1年契約で最大3年とし、更新の必要のない場合には3年で雇用終了とします。」という説明を受けている。しかしながら、佐久間事務局長は、その際、続けて、「但し、学院が継続雇用を希望する場合には、3年間で雇用終了としないで4年目以降も更新することもあります。」との説明をもち、しかも、嘱託職員に対し、書面を交付したり、補足説明をすることもないまま、予め用意したペーパーを淡々と読み上げたにすぎない。かかる説明を受けた原告において、当該説明における取扱いと自らの嘱託雇用契約に係る従前の更新条項による取扱いとの相違点を的確に理解することは著しく困難であると考えられ、このことは、同説明会において3年で嘱託雇用が終了するという点について嘱託職員から質問がなかったことに現れている。したがって、原告において、同説明会に参加したことにより、被告における嘱託雇用の取扱いが被告が希望しない限り3年で終了するとされたことと理解したとは考えられず、その限りで原告の供述を信用することができる。

また、前記ア（キ）のとおり、2回目の更新である本件雇用契約の締結に当たっても、佐久間事務局長等から原告に対し、上記説明が重ねてされたり、特段の必要がない限り本件雇用契約を更新しないと述べられたこともなく、その際に作成された嘱託雇用契約書においても、「更新の条件」として「契約満了の際に更新の可否を判断する。」と、「更新の判断基準」として「業績評価の結果、契約期間満了時の業務量および人事配置状況により判断する。」と記載されているにすぎないから、これにより、被告における嘱託雇用の取扱いが被告が希望しない限り3年で終了するとされたことと原告が理解したということもできない。

したがって、原告が既に有していた本件雇用契約の更新に対する合理的な期待利益が上記説明を受けたこと等により消滅等したということとはできず、被告による上記取扱いを前提として本件雇用契約が締結されたということもできない。

(ウ) そうすると、原告には、本件雇用契約が締結された時点において、本件雇用契約がなお数回にわたって継続されることに対する合理的な期待利益があるといわなければならない。本件雇止めについては、解雇権濫用法理の適用がある。

(2) そこで、本件雇止めが、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないものであるかを検討する。

ア 前記第2の1 (5) の事実に掲記各証拠及び弁論の全趣旨を総合すると、本件雇止めがされる経緯について、以下の事実を認めることができる。

(ア) 被告は、平成17年12月12日、ウィリアムズホール理事長室において、平成17年度第8回人事委員会を開催したが、同委員会においては、現状の嘱託職員の勤務形態と業務内容が本務職員と同様なものとなっているが、3年を超えて雇用している嘱託職員を雇止めとした場合には、不当な解雇と解釈され、労働争議において被告が不利となることから、その危険を回避するため、3年で雇止めとし、4年目以降も労働時間短縮等により本務職員との差異の明確化を図るべき等の意見が出され、結局、「雇用期間が3年を超える嘱託職員のうち、継続雇用を希望する有能な人材については、3年間で雇い止めせずに勤務形態を変更（労働時間短縮等）して継続雇用する。更新の必要のない場合には、3年で雇い止めする。」との決定がされた（甲22、証人佐久間■■■、同原田■■■）。

(イ) 被告は、本件雇用契約の更新について検討したが、本件雇用契約の満了時に原告と嘱託雇用契約を締結してから3年となり、前記（ア）の決定の雇用継続期間の上限に当たることになること、原告が担当していた業務を経理課の本務職員であったAに担当させることとすると、短大総務課で原告が担当すべき業務がなくなることから、本件雇用契約を更新しないこととした。

なお、経理課におけるAの後任者については、後日、当初予定されていた者を異動させることができない事態が生じたが、被告は、一時的なものとはいえ、本件雇用契約を更新して当該後任者に原告を当てると、3年を超えて雇用する結果となり、今後の雇用継続を期待されるおそれがあったことから、臨時の派遣職員をもって当てることとした。（証人原田■■■）

(ウ) 佐久間事務局長は、原告に対し、平成19年2月13日、本件雇用契約の雇用期間の満了日である平成19年5月31日をもって原告との嘱託雇用契約を終了し、本件雇用契約を更新しない旨を通知した。

原告は、佐久間事務局長に対し、雇止めとされる理由を尋ねたが、佐久間事務局長は、原告のポジションに本務職員を入れることとしたと答えるだけであった。（証人佐久間■■■、原告本人）

(エ) 佐久間事務局長は、本件雇止めによる短大総務課の業務の混乱等に関して意見を述べに来たB及びCに対し、平成19年3月1日ころ、本件雇止めが一般の嘱託職員の雇用期間の上限を3年とするという取扱いによるものであり、このような上限を設ける理由は、本務職員に人事異動があるのに対し、嘱託職員に人事異動がないことから、経験年数の浅い本務職員がベテランの嘱託職員に頼るという逆転現象が起きてしまっており、基幹業務はきちんと本務職員ができる体制を整えるべきであるからであると説明した（甲40の2の7）。

(オ) 被告は、原告に対し、平成19年6月29日、本件雇用契約を更新しない理由を明らかにするため、「雇止め理由証明書」を交付したが、同書面には「契約期間満了時の業務量および人事配置状況により判断したところ、人が足りており、あなたの担当する仕事が見当たらないため。」と記載されている。

(カ) このような経緯を経て、被告は、本件雇用契約に係る契約期間が満了する平成19年5月31日をもって、原告を雇止め（本件雇止め）とした。

イ 以上の各認定事実を前提として、本件雇止めが客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないものであるかについて検討する。

前記ア（イ）から（オ）までのとおり、被告は、原告の就業状況には何ら問題がなかったものの、①本件雇用契約の満了時に原告と嘱託雇用契約を締結してから3年となり、前記ア（ア）の決定の雇用継続期間の上限に当たることになること、②原告が担当していた業務を経理課の本務職員であったAに担当させることとすると、短大総務課で原告が担当すべき業務がなくなることから、原告を雇止め（本件雇止め）としたものである。

しかしながら、まず、①の理由についてみると、嘱託職員の雇用継続期間の上限を3年とするという方針を理由として当該嘱託職員を雇止めとするためには、当該方針があることを前提として被告との嘱託雇用関係に入った嘱託職員等に対しては格別、当該方針が採用された時点で既にこれを超える継続雇用に対する合理的な期待利益を有していた嘱託職員に対しては、当該方針を的確に認識させ、その納得を得る必要があるといわなければならない。ところが、原告は、当該方針が採用され、その説明を受けた時点で既にこれを超える継続雇用に対する合理的な期待利益を有していたところ、当該方針の内容を的確に理解せず、ましてや納得などしていなかったことは、前記（1）ウのとおりである。このような原告に対し、当該方針を形式的に適用して一方的に雇止めとすることは、原告の継続雇用に対する期待利益をいわずらに侵害するものであって、許されない。したがって、本件雇止めの①の理由は客観的に合理的なものではないというべきである。

次に、②の理由についてみると、原告が担当していた業務を経理課の本務職員であったAに担当させるとすること自体は、被告の適切な裁量に委ねられるべき人事に関する判断であるが、その結果として原告を雇止めとすることまでが当然に許されることとはならない。人事配置の変更の結果として原告を雇止めとするためには、当該雇止めを正当化することができるに足る、被告全体又は短大総務課の業務を適切かつ円滑に遂行するという観点からの人事配置の変更の必要性が求められるというべきである。しかるに、本件雇止め当時、被告全体又は短大総務課の業務の適切かつ円滑な遂行上、原告を雇止めとしてまでその担当業務をAに担当させなければならない必要があったと認めるに足りる証拠はない。また、仮に原告が担当していた業務を本務職員が担当すべき必要があるというのであれば、原告に対し、短大総務課内での担当業務の変更を命じたり、あるいは、本務職員となる意思があるか否かの確認等の手続が予めされるべきであって（証拠（原告本人）によれば、原告は当時本務職員となる積極的な意思がなかったと認められるが、これは自らが嘱託職員として継続雇用されるという期待を前提としたものにすぎない。）、さらに、原告が担当していた

業務をAに担当させるべき必要があるというのであれば、短大総務課内での担当業務の変更のほか、例えば、原告に対し、経理課の業務を担当する内容の嘱託雇用契約の締結を打診する等の手続が予めされるべきであり、これらの手続を経ないまま漫然と原告を雇止めとすることが社会通念上相当であるということもできない。

ウ そうすると、本件雇止めは、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないから、無効である。

(3) 以上によれば、本件雇止めが無効である結果、本件雇用契約が2回更新され（前述のとおり、本件雇用契約が数回更新されるという原告の期待利益は法的保護を受けるに値する。）、原告と被告との間には、本件雇止め後も本件雇用契約と同内容（ただし、雇用期間の始期と終期は異なる。）の雇用契約が存在することとなるから、原告は、被告に対し、現に存する当該雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めることができるとともに、当該各雇用契約に基づく本給（月給）及び期末手当（なお、期末手当についての約定は、原告の就業状況や被告の経営状態の如何にかかわらず、一定額を支払うべきものである。）の支払を求めることができる。

もともと、前記第2の1（6）のとおり、原告は、平成20年6月からデザイン会社で週に3日就労し、1日当たり1万円の収入を得ているから、同月から同年10月までの就労に対する対価として合計66万円の収入を得たものと推認される。その額は当該期間の原告の平均賃金の4割に相当する額をわずかに超えるが、一方、原告は、当該期間中の賃金として平均賃金の算定の基礎とならない期末手当21万7950円を得ることとなるから、結局、当該収入額66万円のすべてを控除することが相当である。

2 不法行為に基づく損害賠償請求について（争点②）

原告は、平成16年6月1日以降、本務職員と同一又はそれ以上の責任のある業務に従事し、その勤務形態及び業務内容が本務職員と同一であったにもかかわらず、被告は、嘱託職員である原告に対し、本務職員に比して著しく低い賃金しか支給しなかったところ、このような取扱いは、労働基準法3条の規定が禁止する労働者の社会的身分を理由とする差別的な取扱いに当たり、また、公の秩序となっている同一労働同一賃金原則に違反すると主張する。

しかしながら、本務職員と嘱託職員という雇用形態は労働基準法3条の「社会的身分」に当たらないと考えられ、このような雇用形態の違いからその賃金面に差異が生じたとしても、同条に違反するということとはできない。

また、我が国においては、未だ、長期雇用が予定されている労働者と短期雇用が予定されている有期雇用労働者との間に単純に同一労働同一賃金原則が適用されることが公の秩序となっているとはいえない。

前述のとおり、被告においては、本務職員は長期雇用が予定されているのに対し、嘱託職員は短期雇用が予定されているところ、本務職員の場合には、長期雇用を前提に、配置換え等により種々の経験を重ね、将来幹部職員となることが期待されており、これを受け、その賃金体系についても、年功序列型賃金体系、すなわち、労

働者の賃金はその従事した労働の質と量のみによって決定されるわけではなく、年齢、学歴、勤続年数、企業貢献度、労働者の勤労意欲の喚起等が考慮され、当該労働者に対する将来の期待を含めて決定されている（甲14）以上、かかる観点から嘱託職員の賃金との間に一定の差異が生じることはやむを得ず、原告の主張するような差異、すなわち、期末手当の額の差異及び各種手当の有無による差異があるからといって公の秩序に反するということとはできない。

したがって、その余の点について判断するまでもなく、不法行為に基づく損害賠償を求める原告の請求は理由がない。

3 結論

以上のとおりであるから、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部
裁判官 松本 真

<End of File>