

東北大学雇止め訴訟 仙台地裁不当判決に対する弁護士声明

2022年6月27日

東北大学雇止め訴訟弁護士団

1 本日、仙台地方裁判所第3民事部（高橋彩裁判長）は、東北大学の非正規職員（有期労働契約者）として12年にわたり契約更新を繰り返して勤務継続していた原告が、2018年3月31日に東北大学が行った雇止めは無効であるとして地位確認等の請求をしていた訴訟（平成30年（ワ）第887号。なお、本訴訟は2018年2月1日に申し立てた労働審判が不成立で終了した結果、訴訟に移行したものである。）において、原告の請求を棄却するとの判決を言い渡した。

2 2013年4月に施行された労働契約法18条は、有期労働契約者の雇用の安定を図り、有期労働契約者が人間らしい生活を営むことができるようにとの趣旨から、通算5年を超えて有期労働契約が継続した場合において、当該労働者が無期契約の申込みをしたときに使用者はこれを承諾したものとみなすという、いわゆる無期転換ルールを規定した。これによれば、原告は、2018年4月1日に無期転換権を行使して無期労働契約になることができた。

これに対して、東北大学は、それまで実質的に更新上限（3年）を超えての契約更新を繰り返していたにもかかわらず、2014年4月に就業規則を変更して「5年上限」規定を定め、かつ、その適用を2013年4月に遡らせて無期転換権が発生する前に雇止めする方針を打ち出し、2018年3月31日に原告を含む有期労働契約者300名以上を雇止めしたのであった。

このような東北大学の雇止めは、無期転換ルールの趣旨目的を潜脱する目的（無期転換権発生回避目的）で行われたものであって、明らかに社会正義に反し、原告ら有期労働契約者の尊厳を踏みにじるものであった。

本訴訟は、このような東北大学雇止めが許されるのかを正面から問うものであった。

3 本日の判決は、「無期転換申込権の発生を回避することを目的とした雇止めをしたことをもって、直ちに労働契約法に抵触するものではない」としたほか、「謝金業務」を労働契約と認めないなど、形式的な判断で契約更新の合理的期待を否定するものであって、極めて不当である。原告及び弁護団は、控訴審において、判断が是正されることを確信し、仙台地裁判決の誤りを分析して控訴審に臨む決意である。

以上