

声 明

最高裁の棄却決定に抗議する

2023年5月26日
東北大学職員組合

- 1 最高裁判所は2023年5月25日に、地位確認を求める訴訟（2018年4月4日）の仙台高等裁判所判決（2023年1月25日）に対する上告を棄却した。
- 2 東北大学職員組合の組合員による地位確認を求める訴訟は「有期雇用契約を12年間継続して毎年更新してきた原告が、2018年3月31日に雇止めされた事案であった。この訴訟は、本件雇止めが労働契約法18条に基づく無期転換申込権の発生を阻止する目的でなされた違法無効なものであることを明らかにし、原告の労働契約上の権利、労働者としての尊厳の回復を求める」ものであった。
- 3 仙台地方裁判所の判決（2022年6月27日）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、労働契約法に抵触しないとして棄却した。仙台高等裁判所の判決（2023年1月25日）は、原告に契約更新を期待する合理的理由はないとして棄却した。いずれも、無期転換逃れの雇止めの違法性を明らかに看過した不当な判決であり、私達はその判決の是正を求め上告した。
- 4 しかし今回最高裁は、上告理由には民事訴訟法が定めている上告受理理由（法令の解釈における重要事項等）が含まれていないと判断し棄却した。私達は、無期転換回避目的の雇止めやそのための更新上限制度が労働契約法18条に反することを問うたのであり、まさに「法令の解釈における重要事項」である。最高裁判決は、上告の内容に対する判断を避けて門前払いした判断であり、最高裁の責務を放棄した不当判決と言わざるをえない。
- 5 現在日本の多くの大学や企業においては、改正労働契約法の趣旨に反し、5年上限の就業規則が設けられ、無期転換権が発生する前に雇止めされるケースが多い。また大学等及び研究開発法人の研究者、教員等については、無期転換申込権発生までの期間を5年から10年へと延長する特例が法的に設けられたが、2023年3月末に大量の雇止めが生じてしまった。
- 6 今回の最高裁判所による判決は、有期労働契約者の雇用の安定のための労働契約法の趣旨を理解せず、我が国の労働者の約4割を占める非正規労働者の地位と待遇をますます悪化させるものとして、社会全体に大きな影響を与えるものである。
- 7 私達は、東北大学における無期転換回避目的の雇止めやそのための更新上限制度を撤回させる取り組みに臨むとともに、社会の非正規職員の安定雇用と待遇改善に向けた取り組みを強化する決意をここに表明する。

以 上