

【高裁での争点について】

理研任期制研究職雇止事件原告弁護団

東京高裁では2つの争点があります。

1点目は、さいたま地裁の判決が否定した「労働契約の更新に対する合理的期待」の有無です。

地裁において原告（控訴人）は、2023年3月末の雇止めは違法と主張し、①労働契約の更新を期待する合理的な理由があること、②雇止めが客観的合理性・社会的相当性を欠いていることを主張しました（労働契約法19条）。

地裁判決は、控訴人が2011年4月に理研に入所した当時の「募集要項」の記載を理由に、控訴人の労働契約の通算契約期間は最長10年間（2021年3月末まで）であるとして、上記①の主張について、10年間を超えて契約が更新される合理的期待を否定する判断をしました。

しかし、理研入所時に作成した労働契約書には「最長10年」という記載はなく、入所時にそのような説明を受けたこともありません。また、実際には2021年3月以降も控訴人の労働契約は更新されているので、契約更新の実態にも反しています。

東京高裁では、控訴人は理研入所時の資料を新たに証拠として提出するなどして、地裁判決に重大な誤りがあることを指摘しています。

2点目は、控訴人の雇止めについて、そもそも、労働契約法19条が適用されるのか否かという問題です。

理研は、控訴人が地裁に提訴をした後、「理事長特例」制度を作り、10年の雇用上限で雇止めとなる研究者の一部にこの制度を適用しました。理事長特例は控訴人にも適用され、控訴人の労働契約は2023年4月以降も継続することになりました。ただし、理事長特例の適用に際して、理研が控訴人に打診した条件は、管理職であるチームリーダー（研究チームの主宰者）から一般職である上級研究員に降格する内容でした。

理研は、チームリーダーとしての契約更新を求める控訴人の「本来の希望」を無視し、上級研究員としての契約更新を求めました。控訴人は、研究を続けるため、やむなく「次善の希望」である上級研究員としての契約更新に応じましたが、理研はその点を捉えて、控訴人の契約更新の申込みを拒絶した事実はなく、控訴人を雇止めしていない、労働契約法19条は適用されないと主張しました。

地裁判決は、理研が控訴人の本来の希望を無視する形で、上級研究員として

契約を更新したことを理由に、控訴人の主張するとおり、理研が2023年3月末で控訴人を雇止めしたことを認め、労働契約法19条は適用されると判断しました。

東京高裁において、理研は、改めて同様の主張を繰り返し、他の裁判例なども引用して、上記の地裁判決の判断に反論しました。これを受けて、東京高裁は、労働契約法19条の法的な解釈について当事者双方に主張を述べるよう求め、双方が書面を提出しました。

他の裁判例でも類似の問題が争点になったことはありますが、契約の更新にあたり使用者が労働条件の引き下げる内容の契約を打診し、労働者がそれを拒否し、結果として契約が更新されなかったケースです。本件では、上級研究員に降格する内容ではありますが、契約が更新されているため、これまでの裁判例とは事案が異なります。

本件で問題となっている労働契約法19条の法解釈については、先例となる最高裁の判例はなく、これまで争われてきた地裁・高裁（裁判例）の判断も分かれています。