

令和6年12月3日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官

令和5年(ワ)第743号 雇用契約上の地位確認等請求事件

口頭弁論終結日 令和6年10月1日

判 決

兵庫県赤穂郡上郡町高山1228-1752

原 告 花 井 哲 雄  
同訴訟代理人弁護士 丸 山 哲 男

兵庫県赤穂郡上郡町梨ヶ原1164番地

被 告 一般社団法人播磨自然高原クラブ  
同代表者代表理事 岡 庭 晋 司  
同訴訟代理人弁護士 吉 田 圭 孝

主 文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

- 1 原告が被告に対し雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 2 被告は、原告に対し、令和4年12月から本判决確定の日まで毎月25日限り月額13万円の割合による金員を支払え。
- 3 被告は、原告に対し、3万円及びこれに対する令和4年12月26日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。
- 4 被告は、原告に対し、令和5年7月から本判决確定の日まで、毎年7月25日限り6万5200円、毎年12月25日限り6万5200円をそれぞれ支払え。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

本件は、被告との間で雇用契約を締結していた原告が、被告に対し、(1)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とともに、(2)令和4年11月分以降の賃金請求として、同年12月25日から本判決確定の日まで毎月25日限り月額13万円の割合による金員、(3)賞与請求として、①同年の冬季賞与3万円及びこれに対する令和4年12月26日(支給日の翌日)から支払済みまで民法所定の年3%の割合による遅延損害金、②令和5年以降の夏季賞与及び冬季賞与として、令和5年7月から本判決確定の日まで、毎年7月25日限り6万5200円、毎年12月25日限り6万5200円の各支払を求める事案である。

2 前提事実(争いのない事実並びに掲記の証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実)

(1) 被告は、肩書地付近に開発されている別荘地「播磨自然高原」(以下「本件別荘地」という。)の運営・管理を目的として設立された一般社団法人であり、本件別荘地内の土地の所有者からなる会員によって組織されている。なお、被告は、理事会設置法人である。

原告は、本件別荘地内に土地を所有する、被告の会員である。原告は、令和2年12月頃から、被告の作業班において就労を開始した。

(2)ア 原告と被告との間で、下記の記載を含む、令和3年(2021年)4月1日付けの労働条件通知書兼雇用契約書(乙1)が作成されている。

#### 記

雇用期間	期間の定めあり(2021年4月16日～2021年10月31日)
更新の有無	更新する場合があります
仕事の内容	別荘地内の維持管理全般に関わる業務
就業時間	始業9時00分～終業17時00分
休憩時間	原則 12時00分～13時00分 60分とする
賃金	時間給 1025円 毎月末日締切 翌月25日支払い

賞与 有（但し、業績による）

イ 原告と被告との間で、令和3年（2021年）11月1日付けの労働条件通知書兼雇用契約書（甲6）が作成されている。同契約書の記載内容は、雇用期間が「期間の定めあり（2021年11月1日～2022年10月31日）」となっているほかは、上記アの労働条件通知書兼雇用契約書と同じである。

(3) 原告は、狭心症のため、遅くとも令和4年8月1日以降出勤せず、入院の上、同年9月1日に冠動脈バイパス術を受け、同月16日に退院し、自宅療養をしていた（甲24）。

(4) 被告は、原告に対し、令和4年11月6日頃、同月1日付け「雇用契約の締結（更新）と依頼」と題する書面（甲16）及び雇用期間が「期間の定めあり（2022年11月1日～2023年4月30日）」と記載されその余の記載は上記(2)の各労働条件通知書兼雇用契約書と同旨の労働条件通知書兼雇用契約書（甲17）を交付し、同契約書に署名押印して提出するよう求めるとともに、欠勤について就業規則に従った手続をするよう求めた。

(5) 原告は、被告に対し、令和4年11月29日付けで、休職期間を同年8月1日から同年12月31日までとする休職願（甲23）を提出するとともに、同年11月21日付けの赤穂市民病院医師の診断書（甲24）を提出した。同診断書には、「術後であり11月末迄は自宅療養を要する為労務不能と判断。12月1日からは軽作業程度で過剰な負担がかからない範囲のみ労務可能と判断。」と記載されていた。

(6) 被告は、原告に対し、令和4年12月11日付け書面（甲29）をもって、「貴殿との間で締結していた雇用期間を12ヵ月とする有期雇用契約（令和3年11月1日から令和4年10月31日期限）の満了に伴い、令和4年11月1日を始期とする有期雇用契約（期間6ヵ月）の申込みをしていましたが、12月11日に至っても契約書の提出がなされず、承諾の通知がありません。既に承諾の通知を受けるのに相当な期間を経過しておりますので、更新の意思がないものとみなし、申

込みを撤回させていただきます。貴殿との間の有期雇用契約は、令和4年10月31日の契約期間満了をもって終了させ、更新しないこととなりましたので、本書面をもって通知致します。」と通知した。

### 3 争点

(1) 原告と被告との間の雇用契約は当初から無期雇用契約であるか

(2) 令和4年10月8日に原告と被告との間で無期雇用契約が成立したか

(3) (原告と被告との間の雇用契約が無期雇用契約である場合) 被告による令和4年12月11日付け通知は、無効な解雇であるか

(4) (原告と被告との間の雇用契約が有期雇用契約である場合) 原告と被告との有期雇用契約は更新されたか

(5) (無期雇用契約の存在又は有期雇用契約の更新が認められる場合) 原告に賃金請求権が発生するか

(6) 原告に賞与請求権が発生するか

### 4 争点に関する当事者の主張

(1) 原告と被告との間の雇用契約は当初から無期雇用契約であるか

(原告の主張)

原告と被告との間の雇用契約は、当初から無期雇用契約であった。すなわち、原告は、被告代表者の要請に応じて令和2年12月1日から被告の作業班で働くことになったが、その採用時に、雇用期間を限定する書面の交付はなく、被告代表者は原告に対し、「2年程したら作業班の指導をお願いします。」と述べていた。

(被告の主張)

否認又は争う。被告代表者が原告に対し原告主張のような発言はしていない。

原告と被告との間の雇用契約の内容は、労働条件通知書兼雇用契約書(甲6、乙1)のとおり、有期雇用契約である。

(2) 令和4年10月8日に原告と被告との間で無期雇用契約が成立したか

(原告の主張)

令和4年10月8日に、被告代表者は、原告に対し、同年11月1日から事務所で被告代表者の補佐として働いてほしいと要請し、その地位と賃金は主任待遇であり、期間は1年に限定しない旨を述べ、原告はこれを承諾した。したがって、令和4年10月8日に原告と被告との間で無期雇用契約が成立した。

6 (被告の主張)

否認又は争う。被告における人事・労務の決裁権限は特命理事が有しているところ、特命理事である壺坂哲男は、原告が主張する雇用契約の締結を了承していない(原告もこれを認識している。)。また、原告の主張する雇用契約は、原告を代表理事の補佐という業務に就けて、定年(被告の就業規則上定年は65歳である。)を超えているのに無期雇用としていて、原告を他の従業員と比べて明らかに特別扱いをするものであり、決裁権限のない代表理事の一存で決定できることではないし、特命理事であっても理事会の決議が必要となる。なお、原告の主張する代表補佐の業務内容は不明確であるところ、少なくともデスクワークの能力は必要となるが、原告にはその経験も能力も欠けている。

15 (3) (原告と被告との間の雇用契約が無期雇用契約である場合) 被告による令和4年12月11日付け通知は、無効な解雇であるか

(原告の主張)

被告は、令和4年12月11日付け通知をもって原告を解雇したが、この解雇は、同年10月8日の合意内容の不当破棄である。

20 被告が原告に対し不当解雇を強行したのは、被告代表者の原告に対する報復攻撃である。すなわち、被告代表者は、被告の組織改編をして「被告代表者が代表理事に就任したまま従業員のトップを兼ね、週4日働いて月収32万円の報酬を得る」との計画を立てていたが、秋山夫妻、丸山副代表理事(原告訴訟代理人)及び原告に反対され、同計画が頓挫したため、原告らを被告から排除しようとするもの

25 である。

したがって、被告の原告に対する解雇は、労働契約法16条により無効である。

(被告の主張)

否認又は争う。原告と被告の雇用契約は有期雇用契約であり、期間満了により終了した。なお、原告の主張する報酬の話は、時間的に拘束の大きい役職に就く人材を今後も確保していくために報酬を支給する必要があるという将来的な話であった。

(4) (原告と被告との間の雇用契約が有期雇用契約である場合) 原告と被告との有期雇用契約は更新されたか

(原告の主張)

ア 前記(2)の原告の主張のとおり、原告は、令和4年10月8日に被告代表者から同年11月1日より事務所で被告代表者の補佐として働いてほしいなどと要請を受け、合意していた。

同年11月6日に受領した労働条件通知書兼雇用契約書(甲17)では、上記合意の内容が度外視されており、期間が1年間から6か月間に短縮されていたが、原告に対し事前の説明はなかった。原告は、同月12日付け質問書(甲31)及び同月29日付け質問書(甲32)により、上記労働条件通知書兼雇用契約書(甲17)について説明を求めたが、被告から回答はなかった。

被告の原告に対する雇止めは、前記(3)原告の主張のとおり、被告代表者の原告に対する報復攻撃として行われたものである。

イ したがって、労働契約法19条により、原告と被告との有期雇用契約は更新された。

(被告の主張)

ア 原告は、従前の雇用契約の内容(有期雇用・作業班)とは異なる雇用契約(無期雇用・代表理事の補佐)を主張しているのであるから、労働契約法19条2号の要件を満たさないし、また、同条により従前と異なる雇用契約は成立しない。

イ 次の諸点からすると、原告において、労働契約の契約期間の満了時に当該労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があったとはいえない

い。

(7) 原告は、原告の主張する令和4年10月8日の雇用契約について、決裁権限者は特命理事であることを認識していたし、改めての理事会決議を要することを認識していた。

6 (イ) 令和4年10月8日以降、被告（代表理事、特命理事）から原告に対し、原告の勤怠不良等を指摘する書面（甲10、13～15）が送付されていた。

(ウ) 原告は、被告が交付した労働条件通知書兼雇用契約書（甲17）に対し、無期雇用となっていないことや業務内容が作業班であることについて抗議はしていない。

10 ウ 次の諸点からすると、被告による雇止めは、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当である。

(ア) 作業班の業務は、広大な本件別荘地での枝の伐採・草刈り・溝掃除・落ち葉拾いなどの肉体労働である。

15 令和4年11月当時原告は74歳と高齢であり、病状・稼働能力が分からないことから、被告は、まずは様子を見るために期間を6か月とする更新にしようとした。しかし、その後被告に提出された診断書（甲24）では、「狭心症（3枝病変）術後」で、同月末までは労務不能、同年12月1日からは軽作業程度で過剰な負担がかからない範囲のみ就労可能と診断されており、原告は、作業班での仕事に耐えられるような健康状態ではなく、仕事を続けることは不可能であった。そして、原告から労働条件通知書兼雇用契約書（甲17）の返送がなかったことから、  
20 被告は、原告に更新の意思がないものとみなし、申込みを撤回した。

(イ) 原告は、令和4年7月30日から休職していたが、約4か月が経過するまで被告に診断書を提出しておらず、就業規則（甲5）16条2項に違反していた。被告は、同年10月下旬になって、原告から診断書が提出されていないことが判明したため、原告に注意書（甲15）を送付したが、原告は速やかに診断書を提出しな  
25 かった。

(ウ) 原告は、被告代表者（岡庭）についての虚偽内容の暴言を、被告の会員である矢田氏に述べていた（甲1 1）。従業員が会員に対して被告代表者についての虚偽の暴言を言うことは、会員を不安にさせるものであり、法人の業務・運営に支障を来すものである。

5 また、原告は、秋山夫妻と共に、権限もないのに、他の従業員である滝川氏、宮本氏、福田氏に対して、命令・強要を行い（乙2）、管理副部長である和泉谷氏に対して、暴言を言い続けていた（乙3）。

エ 仮に有期雇用契約が令和4年11月1日に更新されたものとしても、更新後の契約は、令和5年10月31日の期間満了により終了している。

10 (5)（無期雇用契約の存在又は有期雇用契約の更新が認められる場合）原告に賃金請求権が発生するか

（原告の主張）

原告の給与額は月額13万円を下回らない（甲3 4）。

（被告の主張）

15 原告は、その病状・年齢から、作業班に復帰して就労することは不可能であるから、賃金請求権は発生しない。代表理事の補佐としても、令和4年11月末までは労務不能と診断されているから（甲2 4）、同月分の賃金請求権は発生しない。

(6) 原告に賞与請求権が発生するか

（原告の主張）

20 ア 令和4年分の原告の冬季賞与の額は3万円を下回らない。

イ 令和5年以降の夏季賞与及び冬季賞与の額はそれぞれ6万5200円である。

（被告の主張）

25 被告の賞与は、各時期の賞与ごとに算定基準を決定し、労働者に対する成績査定等をしない限り、具体的な権利として発生しない。原告について賞与請求権は発生していない。



### 第3 当裁判所の判断

1 争点(1) (原告と被告との間の雇用契約は当初から無期雇用契約であるか) について

原告は、原告と被告との間の雇用契約は当初から無期雇用契約であったと主張する。

この点、原告が令和2年12月頃から被告の作業班において就労を始めたことが認められるが(弁論の全趣旨)、これが無期雇用契約に基づくものであったことを認めるに足りる的確な証拠はない。

かえって、原告と被告は、令和3年4月1日付けで労働条件通知書兼雇用契約書(乙1)を作成しているところ、同契約書には、雇用期間につき「期間の定めあり(2021年4月16日～2021年10月31日)」と記載されていること、この記載について原告が被告に対し異論を唱えた事実は認められないこと及び原告と被告は、さらに、令和3年11月1日付けで、「期間の定めあり(2021年11月1日～2022年10月31日)」とする労働条件通知書兼雇用契約書(甲6)を作成していることからすると、原告と被告との間の当初の雇用契約は、無期雇用契約ではなかったと認めるのが相当である。

2 争点(2) (令和4年10月8日に原告と被告との間で無期雇用契約が成立したか) について

原告は、令和4年10月8日に、被告との間で、同年11月1日から主任待遇で被告代表者の補佐業務を行う無期雇用契約が成立した旨主張する。

この点、同年10月8日に、被告代表者が、原告や他の理事らとの会話の中で、原告を代表理事の補佐とし、辞令は同年11月1日付けで出す予定とし、期限は1年で切るつもりはない旨の発言をしたことが認められるが(甲43、原告本人、被告代表者)、この会話をもって直ちに、原告と被告との間で、原告主張の内容の無期雇用契約が成立したとは認め難い。その当時、被告の組織上、「代表理事補佐」などといった地位が定められていたとは認められず(弁論の全趣旨)、同日の会話

によっても、代表理事の補佐業務の内容は判然としないこと、原告は、当時、期間  
1年の有期雇用契約による作業班所属の従業員であり、その旨の労働条件通知書兼  
雇用契約書（甲6）が作成されていたこと、上記の会話においても、同年11月1  
日付けの辞令交付をもって正式に決定されることが予定されていたこと及び被告代  
表者に人事についての決裁権限はなく、被告代表者の一存で雇用契約の内容を決定  
5 できるものではなかったことからすると、同日に、原告主張の無期雇用契約は成立  
しなかったと認めるのが相当である。

### 3 争点(4)（原告と被告との有期雇用契約は更新されたか）について

(1) 原告と被告との間には、令和3年11月1日付け労働条件通知書兼雇用契約  
10 書による有期雇用契約（期間を令和3年11月1日～令和4年10月31日の1年  
間とし、業務内容を作業班での業務とするもの。）が存在していたところ（甲6、  
原告本人、被告代表者。以下、この契約を「従前契約」という。）、被告は、従前  
契約の期間が満了するに際し、従前契約を同じ契約期間で更新する意思はなく、期  
間を同年11月1日～令和5年4月30日の6か月間とする有期雇用契約（その余  
15 の労働条件は上記契約書〈甲6〉と同内容とするもの）を締結する意思を有してい  
たものと認められる（甲16、17）。他方、原告は、上記の6か月間の有期雇用  
契約の締結に応ずる意思を示していない（甲31、32、原告本人、被告代表者、  
弁論の全趣旨）。

(2) 原告は、労働契約法19条に基づき被告との間の有期雇用契約が更新された  
20 旨を主張することから、以下、被告が、同条により、従前契約と同一の労働条件で  
申込みを承諾したものとみなされるか否かについて検討する。

ア 原告と被告との間の有期雇用契約は「過去に反復して更新された」（同条1  
号）とはいえないし、原告と被告との間の有期雇用契約の期間満了による終了が無  
期雇用契約の解雇による終了と社会通念上同視できる事情は見当たらない（認める  
25 に足りる証拠はない）から、原告と被告との間の有期雇用契約が同条1号に該当す  
るとはいえない。

イ(ア) 次に、同条2号に該当するかを見ると、原告は、①遅くとも令和4年8月1日以降、狭心症の治療・療養のため欠勤していたこと、②従前契約の業務内容は、本件別荘地での枝の伐採・草刈り・溝掃除・落ち葉拾いなどの肉体労働であるところ、従前契約の期間満了時(同年10月31日)において、原告は自宅療養を要するため労務不能の状態であり、従前の業務への復帰の目途は立っていなかったこと(甲24、43、弁論の全趣旨)からすると、原告に従前契約と同じ業務を遂行できる能力はなかったといえる。なお、原告と被告との雇用契約は、一定の人的信頼関係を基礎として締結されていたことがうかがわれるところ(令和2年11月に被告代表者(岡庭)が被告の代表理事に就任したことを契機に、被告代表者を支持する会員の一人である原告が、被告において就労することになったものである(原告本人、被告代表者。))、⑦原告は、令和4年9月21日に、被告の会員である矢田夫妻(矢田式宏、矢田典子)に対し、「岡庭(被告代表者)が嘘ばかり言う。」「(自動販売機の設置に関し)私に相談してくれたらもっと良い機械を入れられたのに。」などと被告代表者を批判する発言をしており(甲37)、被告代表者は、矢田典子から、上記の発言を含む原告の発言(被告代表者が被告の代表理事にふさわしくない旨の種々の発言)について、代表理事の適格に関わるとして発言内容の真偽を問いたす同年10月13日付け書面(甲11)を受領し、原告に対し、同書面を添付の上、原告に同発言内容について回答を求める同月17日付け書面(甲10)を送付していたこと、⑧被告の特命理事である壺坂哲男は、同月24日付けで、原告に対し、原告が被告の会員、従業員及び役員に対し暴言や不誠実な態度を繰り返しており勤怠不良であるとして、勤務態度の改善を求める注意書(甲13)を送付していたことなどからすると、従前契約の期間満了時には、上記のような人的信頼関係も失われていたものと認められる。

以上のようなことからすると、原告において、従前契約の期間満了時に従前契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるとは認められない。

(イ) なお、前記のとおり、被告代表者が、令和4年10月8日の会話の中で、原

告を代表理事の補佐とし、辞令は同年11月1日付けで出す予定とし、期限は1年で切るつもりはない旨の発言をしたことが認められるところ、仮に、このようなことから、原告において従前契約の期間満了時に従前契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められる余地があり、かつ、原告が、上記の発言に係る代表理事の補佐業務の契約の締結の意思ではなく、従前契約の更新の申込みの意思を示していたと見る余地があるとしても、当時原告は上記(ア)①、②のとおり状態であって、従前契約と同じ業務を遂行できる能力はなかったこと、被告は、原告からの診断書提出前に一旦は、契約期間を6か月間として他は従前契約と同旨の労働条件の契約締結を申し込んだが、原告はこれに応じなかったこと及び上記(ア)のとおり、従前契約の基礎となっていた人的信頼関係も失われていたことに照らすと、被告が従前契約の申込みを拒絶することには客観的に合理的な理由があり、また、社会通念上も相当であると認められる。

また、原告は、被告の原告に対する雇止めは、被告代表者が被告から報酬を得る計画を原告らに阻止されたため、原告に対する報復として行われたものである旨を主張する。しかし、原告の主張・陳述によっても、上記計画が頓挫した（被告代表者が同計画を撤回した）というのは令和4年10月1日であるところ（甲68p8）、前記のとおり、同月8日には被告代表者は原告を代表理事の補佐にするなどの発言をしていて、原告に対して報復しようとする言動はうかがわれないのであり、被告代表者に、上記計画の阻止に関する原告への報復目的があったとは認められない。

(ウ) 以上によれば、同条2号により被告が従前契約と同一の労働条件で申込みを承諾したものとみなされるとはいえない。

ウ したがって、労働契約法19条に基づき被告との間の有期雇用契約が更新されたとは認められない。

(3) よって、原告と被告との有期雇用契約は更新されたとはいえない。

4 争点(6) (原告に賞与請求権が発生するか) について

原告は、令和4年分の原告の冬季賞与の額は3万円を下回らないと主張するが、これを認めるに足りる証拠はない（原告は遅くとも令和4年8月1日以降欠勤しているところ、原告に同年の冬季賞与が支給される根拠について、具体的な主張立証はない。）。

5 5 以上によれば、その余の点について判断するまでもなく、原告の請求はいずれも理由がないから棄却することとして、主文のとおり判決する。

神戸地方裁判所第6民事部

裁 判 官

10

---

富 上 智 子

これは正本である。

令和6年12月3日

神戸地方裁判所第6民事部

裁判所書記官 長野 智

