

【裁判例紹介】

複数回更新後に不更新条項を追加した有期雇用契約の 雇止めを有効と判断した事例

未払賃金等請求事件

(東京高判令和4年11月1日、LEX/DB 文献番号 25594831)

金丸 絢子 国本麻依子
Ayako Kanamaru Maiko Kunimoto



Profile



Profile

【Point】 複数回更新後に追加された不更新条項を含む有期雇用契約の雇止めについて、不更新に対する同意の存在に加え、不更新の理由等を十分に説明されていたことを認定して、更新に対する合理的期待の喪失が認められ、雇止めが有効と判断された事例

【事案の概要】

Y（運送会社）は、専ら Y の取引先会社（C）の商品の在庫管理等に従事していた X との間で有期雇用契約を 7 回更新し、その契約期間は通算 5 年 10 か月に及んでいました。

Y は 4 回目の更新の際に「平成 25 年 4 月 1 日以降、最初に更新した雇用契約の始期から通算して 5 年を超えて更新することはない」とのいわゆる更新上限条項を定め、5 回目の更新の際にも同様の条項を、また 6 回目及び 7 回目の更新の際には、当該契約を更新しない旨の不更新条項を定めていました。Y は、いずれの更新時にも、毎回必ず契約書を作成し、あらかじめ管理職が X に対してその文面を交付した上で、X の面前でそれを読み上げて契約の意思を確認する手順をとっていました。Y は、C の業務を失注したことから X が勤務していた事業所を閉鎖することとし、X に対して、平成 30 年 1 月 31 日付で期間満了日をもって契約を更新しない旨を通知しました（本件雇止め）。本件は、本件雇止めの有効性が問題となった事案です。

【判断の概要】

一審判決は、更新上限条項に対する同意について「労働者が置かれた…状況からすれば、…労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する場合に限り（……）、労働者により更新に対する合理的な期待の放棄がされたと認めるべきである。」（山梨県民信用組合事件、最二小判平成 28 年 2 月 19 日参照）とした上で、6 回目の更新前に X が、Y の管理職から、Y が C の商品配送業務を失注し事業所を閉鎖する見込みとなり、次期契約期間満了後の雇用継続がないことについて、複数回の説明を受け、Y に代わり C の業務を受注し

た後継業者への移籍ができることなどを説明されたこと、契約書にも不更新条項が設けられたことにより、6 回目の更新時点においては、それまで 5 回にわたって更新されたことにより生じるべき更新の合理的期待は打ち消されたとし、更新期待について合理的な理由がある（労契法 19 条 2 号）とは認められないと判断しました。

二審判決は、「労働者の自由な意思」に言及した一審判決の前述の部分を含めて全面的に削除した上で、X の雇用が Y の取引先会社である C からの受注に大きく左右されるものであること、そのことについて十分な説明を受けていたこと等の事実認定を補充して、更新の合理的期待は打ち消されたという一審判決の結論を維持しました。

【検討・コメント】

最高裁は、賃金債権の放棄について、労働者の自由な意思に基づくものと認めるに足りる合理的理由が客観的に存在するときには有効と判断しています¹。しかし、本件における不更新条項への同意のような、労働者に不利益な事項を含む意思表示等が有効と認められるために、広く同様の事情（合理的理由）が必要か否かは、判例上確立しておらず、議論があるところです。本裁判例において、一審判決が「労働者の自由な意思」に言及した部分を二審が削除した理由は明らかではありませんが、その二審判決も、契約更新に対する合理的期待の喪失を認定するにあたっては、単に労働者が不更新条項に同意したという事実のみならず、不更新となる理由等について会社が十分に説明していたことを積極的に認定しており、この点には留意が必要です。

なお、令和 6 年 4 月 1 日には雇止めに関する基準（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号）

¹ シンガーソングメシーン事件（最判昭和 48 年 1 月 19 日）、前述の山梨県民信組事件（最二小判平成 28 年 2 月 19 日）参照。

が改正され、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に「あらかじめ」説明することが必要とされます。

以上

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。