

【裁判例紹介】

定年後再雇用における有期契約更新に際し、低条件への変更について合意に至らないまま、契約不更新が認められた事例

- 東光高岳事件

(東京高判令和 6 年 10 月 17 日・労働判例 1323 号 5 頁)

菰口 高志

Takashi Komoguchi



Profile

朝田 百合子

Yuriko Asada



Profile

【Point】・従前の条件を下回る定年後再雇用の更新の提案（吸収合併を理由とする）に定年後再雇用者の同意がないまま契約期間が満了し、労働契約法 19 条 2 号の適用が争点となったが、契約不更新が是認された事例

【事案の概要】

本件は、ユークエスト株式会社（以下「A 社」）との間で定年後に 1 年間の有期労働契約（以下「本件契約 1」）を締結した控訴人 X が、同社を吸収合併した被控訴人株式会社東光高岳（以下「Y 社」）に対し、同契約の期間満了時、X には契約更新の合理的期待があり、同契約と同一条件による X の更新申込み（以下「本件更新申込み」）を Y 社が拒絶したことは、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当と認められないため、同契約と同一条件で定期労働契約（以下「本件契約 2」）が成立し、同様の理由で、本件契約 2 満了時、本件契約 2 と同一条件で定期労働契約（以下「本件契約 3」）が成立し、本件契約 3 満了時、本件契約 3 と同一条件で定期労働契約（以下「本件契約 4」）が成立したと主張し、Y 社に対し、本件契約 4 に基づき労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び本件契約 2～本件契約 4 に基づく未払賃金等の支払を請求した事案です。

本件において、A 社は、X に対し、本件契約 1 終了後に Y 社と締結する労働契約について、本件提案 1：管理職として就労する場合（勤務日が週 4 日から週 5 日に増える一方、基本賃金は約 15%減少、契約期間は令和 3 年 10 月から令和 4 年 4 月までで、その後も同じ労働条件で更新されるかは未定）、本件提案 2：一般職として就労する場合（週 4 日勤務、賃金は月額で約 51%減少、契約期間は満 65 歳となる日が属する月まで）を提案し、その後さらに本件提案 1 及び本件提案 2 の業務内容をそれぞれ若干変更した本件提案 3 及び本件提案 4 を提案しましたが、X はいずれも拒否し、同意のないまま本件契約 1 の契約期間が経過しました。

一審（東京地判令和 6 年 4 月 25 日・労働判例 1318 号 27 頁）は、本件契約 1 の期間満了時に、X が同一の条件で更新されると期待す

ることにつき合理的理由はなく、仮にこれが存ずるとしても、Y 社が本件更新申込みを拒絶したことには客観的に合理的理由があり、社会通念上相当であるとして、X の請求を棄却しました。これに対して、X が控訴しました。

【判断の概要】

本事案では、労働契約法（以下「労契法」）19 条 2 号により、使用者が従前と同一の労働条件で労働者の契約更新の申込みを承諾したとみなすことができるかが問題となりました。そのため、その要件として、①本件契約 1 の期間満了時に、本件契約 1 が更新されると X が期待したことにつき、合理的な理由があるか、②Y 社は本件更新申込みを拒絶したといえるか、③当該更新の申込みの拒絶につき、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときに当たるかが争点となりました。

1. 争点①について

控訴審（以下「本判決」）は、まず、「労契法 19 条 2 号所定の『当該有期労働契約が更新されるものと期待すること』とは、同条の文言等に照らして、従前の労働契約と同一の労働条件で当該有期労働契約が更新されるものと期待することに限定されず、従前の労働契約から労働条件が変更された上で当該有期労働契約が更新されるものと期待することにも含まれるものと解される」と判示しました。その上で、本件契約 1 は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 9 条 1 項 2 号に基づき導入された A 社継続雇用規程に沿って締結されたものであり、同規程は、再雇用を希望する者について、期間 1 年で 65 歳まで雇用すると定め、労働契約更新の際は、更新後の労働時間・日数、月例賃金等の労働条件について、継続雇用者の希望を聴取した上で諸

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。

事情を勘案して、その都度決定する旨定められていたことが認められることから、「X は、本件契約 1 の期間満了時、A 社の地位を包括承継した Y 社との間において、従前の労働契約と同一の労働条件か否かはともかく…、本件契約 1 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存在したと認められ」と判断しました。

2. 争点②について

本判決は、「X が…本件契約 1 と同一の労働条件で本件契約 1 を更新する旨の申込みをしたのに対し、A 社及び Y 社は、これを承諾せず、本件契約 1 の労働条件を下回る提案をしたことが認められるところ、これは、Y 社が X の本件更新申込みを拒絶したものと認められる」と判断しました。

3. 争点③について

本判決は、「X において、本件契約 1 の期間満了時点で、Y 社との間で、従前と同一の労働条件で本件契約 1 が更新されると期待することについて、合理的理由が存在したとは認め難い」としました。その上で、「Y 社において、経営難に陥った A 社を吸収合併するに際し、A 社に所属していた定年後再雇用者について、従前の労働条件で再雇用をすべき特段の必要性は認め難く、むしろ、Y 社の定年後再雇用者よりも高い労働条件で労働契約を締結することは、Y 社における約 120 名もの定年後再雇用者に不公平感を抱かせ、その士気を損ね、意欲を低下させるおそれがあるものというべきであり、これを回避するため、Y 社の定年後再雇用者と同一の労働条件とする必要性は高いものと認められる」ことに加え、X 以外の A 社の定年後再雇用者 3 名が、Y 社の提案に同意し、Y 社との間で定期労働契約を締結したこと、X が担当していた業務は、Y 社において撤退予定の事業に属するものであり、業務が多忙となるとの事情もわからぬことも併せ考慮すると、本件各提案が本件契約 1 より低条件に変更するものであったこと、Y 社の業績は堅調であることなどを考慮しても、本件各提案には合理性があったというべきであり、本件各提案が手続的な相当性も欠いているとはいえず、「本件各提案を X が承諾しなかったことによる本件契約 1 の更新拒絶が、客観的に合理的な理由

を欠き、社会通念上相当であると認められないときに当たるとはいえないから、本件契約 1 は更新されない」と判断しました。

【検討・コメント】

本判決は、一審判決が「『更新』とは、従前の労働契約、すなわち直前に締結された労働契約と同一の労働条件で契約を締結することをいう」と述べたのに対し、これを否定し、「『当該有期労働契約が更新されるものと期待すること』とは、同条の文言等に照らして、従前の労働契約と同一の労働条件で当該有期労働契約が更新されるものと期待することに限定されず、従前の労働契約から労働条件が変更された上で当該有期労働契約が更新されるものと期待することも含まれる」という解釈を採ると明言した点に意義があります。定年後の継続雇用の文脈では、更新の合理的期待が認められる方向へと働く判断であり、実務上注目すべき裁判例といえます。

また、本判決は、吸収合併に伴い、承継先の使用者には労働条件を統一する必要があることを正面から認め、これに沿った本件各提案の合理性を肯定した点でも実務上参考になります。本判決では、X の契約更新の申込みの前に、吸収合併に伴って再雇用の更新に当たり条件変更の提案がなされる可能性があることを X が認識していたことから、X において従前と同一の労働条件で契約が更新されると期待することについて合理的理由が存在したとは認め難いとされた一方で、Y 社側の条件変更の必要性が高いことから、本件各提案の合理性が肯定されたと解されます。

本判決を踏まえると、労働者が、従前と同一条件か否かは問わず、何らかの契約が更新されるものと合理的に期待した場合、当該労働者が従前と同一条件での契約更新を申し込み、使用者がこれに応じずに従前とは異なる労働条件を提示し、両者の間で合意に至らなければ、労働法 19 条の雇止め法理が適用され、従前と同一条件で雇用契約を更新する効果が発生し得ることになります。実務的には、①労働契約更新に当たって条件変更の可能性がある場合には、就業規則及び雇用契約においてその旨を明示するとともに、次回契約の更新がなされる場合には条件変更があり得る旨を説明しておくこと、②本件の定年後再雇用のような「契約更新への合理的期待」

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。

が肯定され得る場面で、かつ、実際に異なる条件で更新を提案したが受け入れられない場面では、その条件変更の必要性を合理的に説明できるか否かを改めて検証した上で、労働者に対して変更内容及び理由を丁寧に説明し説得するのか、提案内容を更に変更するのかを判断することが肝要になると考えられます。

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。