



労働法 Newsletter

Vol. 9

2025.6



【裁判例紹介】

中古車販売買取店の店長の管理監督者性が肯定された事例



【裁判例紹介】

会社による時季変更権の行使を違法とした地裁判決を変更し、適法と判断した高裁裁判例



【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



ご紹介

セミナー及び執筆のご紹介



大江橋法律事務所

OH-EBASHI

【裁判例紹介】

中古車販売買取店の店長の管理監督者性が肯定された事例

- 自動車販売事業 A 社事件

(岐阜地判令和 6 年 8 月 8 日、労働経済判例速報 2565 号 27 頁)

山本 龍太郎
Ryotaro Yamamoto



[Profile](#)

安齋 美智代
Michiyo Anzai



[Profile](#)

【Point】・中古自動車販売買取店舗の店長として勤務していた正社員について、管理監督者性が肯定され、未払時間外労働賃金に関する請求が棄却された事例

【事案の概要】

本件は、被告の中古自動車販売買取店舗において、令和元年 6 月から店長として雇用されていた c が、被告に対し、買取店の店長は管理監督者（労働基準法 41 条 2 号）に該当せず、その結果、時間外労働に対する割増賃金が支払われていないとして、未払時間外労働賃金約 1205 万円等の支払を求めた事案です。

c は、従前別の中古車販売会社に勤務していましたが、平成 29 年 1 月に被告と雇用契約を締結し、被告が運営する中古自動車販売買取店舗において正社員として勤務した後、令和元年 6 月に被告 A 店の店長に就任しました。

c が勤務していた当時の買取店の業務内容は以下のとおりです。被告は、全国各地に店舗を出店し、各店舗において中古自動車の販売業務、買取業務、損害保険代理業務等を行っており、当時の A 店は、主に中古車買取業務を行うほか、他店舗等から中古車を取り寄せて販売する業務等も行っていました。また、買取店は、主として、車の査定の申込みをした買取希望者に対して買取店の従業員が車の査定を行い、買取希望者との交渉を経て、商談が成立した場合には、買取店が当該車を引き取り、代金の振込みを実施するという流れで行われていました。買取店において買取希望者から買い取られた中古車は、オークション会社が行う中古車のオークションに出品される等して売却されます。そして、買取店で買い取った中古車が売却された場合、オークションでの売却のときは買取価格と売却額との差額の全部が買取店の売上げとして計上される等していました。

このような業務を行う買取店の店長が労働基準法上の管理監督者に該当するか否かについて、①店長の中古車買取りに関する権限、②店長の勤務態様、③店長の人事に関する権

限、④店長の待遇、といった項目に着目して、以下のように判断されました。

【判断の概要】

判決では、管理監督者に該当するか否かについて、まず、行政解釈上は「管理監督者とは労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場に在る者の意であるとされていること（昭和 22 年 9 月 13 日発基第 17 号等）」も踏まえれば、「上記規定は、同法上の労働時間等に関する規制を超えて活動せざるを得ない重要な職務及び責任を負う者であって、現実の職務内容や勤務態様等に照らしてもこれらの規制になじまない立場にある者に限り、上記規制の適用を除外したものと解される」としています。そして、「管理監督者に該当するか否かは、職務内容並びにこれに対応する責任及び権限、勤務態様、人事に関する権限、待遇等の観点から総合的に判断すべき」としています。

まず①について、「買取店の利益は買取価格と売却額との差額であるから、買取店が売上げ及び利益を上げるには、できるだけ多くの売却可能な中古車をできるだけ適正な低価格で買い取ることが必要かつ重要である」と、買取店の業務の特性に触れた上で、査定対象となる車の買取りを行うか否か及び買取金額の判断は買取店の店長が決定していたとし、さらに、c は店長として本部等から一定の指導を受けてはいたものの、日々の買取りの営業活動において本部の承認や決裁は必要なく、本部からの「確認や助言、指導等が併せて実施されているからといって、店長に営業方法に関する裁量がないとはいえない」としました。また、店長は、「各従業員の仕事を日常的に見ており各人の営業の傾向や得意不得意の特徴等を把握している店長において具体的な営業方法を検討し従業員を指揮す

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。

るのが利益を出す上でも効率的であるといえるから、店長には、営業方法を決め、他の従業員に対し指揮命令を行う権限があったとみるのが相当」としています。さらに、成績不振の買取店の店長に対して行われていたエリアマネージャーからの指導についても、ごく一部の店舗の店長に対してのみ、月の営業成績に応じて指導対象店舗を選定して指導していたことを踏まえ、買取店の店長の権限や責任を限定するものではないと評価しました。さらに、店長の、顧客への代金の振込承認権限及び買い取った車の販売方法の決定権限も認定しています。

②については、店長は午前 9 時の開店時刻前に店舗内を確認した上で店舗の画像を投稿できるように出勤することが事実上義務付けられていたものの、これは開店時刻に顧客が来店した際に適切な対応ができるようにするために、開店準備及びその確認を店長自ら行うべきとの考えに基づく店長の責務であるから、これだけで労働時間に裁量がないとはいえないし、実際には業務量の多さから早めに退勤できなかったものの、店長の退勤時刻について指示があるわけではないし、c 自らの判断で直帰していたこともあったため、労働時間の裁量も肯定しています。

また、③について、買取店の従業員の採用不採用の判断は基本的に店長に委ねられていたこと、A 店の従業員の昇格には店長の推薦が必須であったため、人事考課を実質的に左右する一定の権限を有していた、としています。さらに、④についても、月給につき各従業員の給与と 3 倍以上の開きがあり、令和 2 年の総支給額も 2 倍前後の開きがあったことを認定しています。

以上を踏まえ、「買取店の店長は、買取店における中心的な業務である買取業務に関し、一切の権限、すなわち、営業方法を決め、これに応じて店舗の従業員に対し指揮命令を行う権限、買取りを行うか否か及び適正な買取金額を決定する権限、顧客への代金の振込みを承認する権限並びに買い取った車の販売方法を決定する権限を有しており、勤務態様については、遅刻や早退による減給等の不利益はなく、状況に応じて自らの判断で直帰するなど労働時間に関する裁量を有し、また、人事の関係では、正社員の採用権限及び部下従業員の人事考課に関与する権限を有し

ている。そうすると、買取店の店長は、自身が店長を務める買取店という一店舗単位でみれば、当該店舗の実質的な経営者であると評価することができ、利益を生み出す主体である買取店の、被告における重要性に鑑みれば、買取店の店長は、被告の経営者と一体的な立場にあるとも評価することができる」と判示し、管理監督者性を肯定しました（太字は筆者）。

【検討・コメント】

これまでも「店長」という特性に着目し管理監督者性が争われた裁判例は多く存在しますが、管理監督者性が肯定された裁判例は多くありません。そのため、本判決は、事例判決ではありますが、管理監督者性を肯定した事案として、実務上参考になります。

店長の管理監督者性が否定された事案として、例えば、日本マクドナルド事件（東京地判平成 20 年 1 月 28 日）（以下「マクドナルド事件」と言います。）があります。この裁判例では、店長は店舗責任者として、アルバイト従業員の採用や育成、従業員のシフト決定、販売促進活動の企画、実施等に関する権限を行使し、店舗の営業方針や営業戦略に即した店舗運営を遂行すべき立場にあるから、店舗運営において重要な職責を負っているものの、店長の職務、権限は店舗内の事項に限られるのであって、経営者との一体的な立場にはない、などとして管理監督者性を否定しました。マクドナルド事件を受けて、多店舗展開する店舗の責任者に関して、職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金等の待遇といった項目ごとに管理監督者性を否定する重要な要素、補強要素を整理した通達（平成 20 年 9 月 9 日基発第 0909001 号）及び同通達を補足する通達（平成 20 年 10 月 3 日基監第 1003001 号）が出されています。

本判決でも、店長は会社の経営会議といった店舗経営を超えた会社の事業経営に関する意思決定過程には関与しておらず、マクドナルド事件同様、店長の職務、権限は店舗内の事項に限られています。そのため、店長を「経営者と一体的な立場に在る者」と評価することはできないとも考えられるところ、一店舗単位でみた場合には店長は当該店舗の実質的な経営者であると評価し、会社における店長の重要性に鑑みて管理監督者性を肯定し

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。

ました。マクドナルド事件においては、店長の権限につき、本社がブランドイメージ構築のために打ち出した営業時間の設定に従うことが余儀なくされていたり、全国展開する飲食店という性質上、店舗で独自のメニュー開発をしたり、原材料の仕入れ先を自由に設定したり、商品価格を設定することは予定されていない、といった点が認定されており、販売価格や仕入れ価格に店長の権限を認めている本判決とは店長の店舗経営における権限や裁量の範囲が異なっていました。本判決は、会社の経営会議といった事業経営に関する意思決定過程への関与が認定されていない者についても、一店舗単位でみた際には、当該店舗の実質的な経営者であると評価した上で、被告の経営者と一体的な立場にあると評価した点に意義があり、実務上参考になります。さらには、報酬についても、マクドナルド事件の店長は、その一部の者は店長の一つ下の役職者より給与が低い場合があったり、全体として下の従業員との賃金の差が少額であるといった点が考慮されており、この点も本判決とは異なる点になります。これらの点も含めた事案の違いにより、本判決とマクドナルド事件で異なる結論になったと考えられます。

管理監督者性に関する論点は、一度争点化すると同様の地位にある他の従業員にも共通するものであって、管理監督者性が否定された場合には会社の経済的負担の増大に直結するなど影響が大きいほか、会社の制度設計にも関わる事項です。本判決は「店長」に関する事案ですが、事業における立場の重要性の認定等、「店長」以外の役職との関係でも参考になる事案ですので、本判決を含めた過去の先例に照らし、管理監督者に該当するか否かを再確認していただく機会になることが望まれます。

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。

【裁判例紹介】

会社による時季変更権の行使を違法とした地裁判決 を変更し、適法と判断した高裁裁判例

- JR 東海（年休）事件
(東京高判令和 6 年 2 月 28 日、労働判例 1311 号 5 頁)

小寺 美帆
Miho Kodera



Profile

金原 佑征
Yusei Kanehara



Profile

【Point】・勤務 5 日前の年休の時季変更権の行使が、事業の正常な運営を妨げる事由の存否を判断するのに合理的期間を超えてされたものということとはできないとして、債務不履行責任が否定された事例

・年休の時季変更権の行使が、恒常的な要員不足の状態でされたとはいえないとして、債務不履行責任が否定された事例

【事案の概要】

本件は、旅客運送業等を営む Y 社において、乗務員として勤務していた X らが、年次有給休暇（年休）を申請したのに対して、Y 社から時季変更権（労基法 39 条 5 項ただし書）を行使されたことについて、労働契約に反するものであるなどと主張して、Y 社に対し、労働契約の債務不履行に基づく損害賠償請求として、慰謝料等の請求を行った事案です。

Y 社では、旅客需要の変動への対応のため、弾力的な列車本数の設定を行っており、乗務員が指定される行路は、定期列車の乗務を担当する「定期行路」と臨時列車等を担当する「臨時行路等」に区分されていました。主に前者の乗務を担当する乗務員は「交番担当乗務員」、主に後者を担当する乗務員は「予備担当乗務員」とされ、乗務員はこの「交番担当乗務員」と「予備担当乗務員」を月ごとに交互に割り当てられていました。

そして、Y 社における年休の申請・時季変更権の行使の方法等は、概ね以下のようなものでした。

年休を取得しようとする乗務員は、原則として前月の 20 日までに年休申込簿に記載して届出をするという方法で年休申請を行い、Y 社は、前月の 25 日までに当月分の乗務員の勤務割を指定した勤務指定表を作成、発表し、乗務員の就労義務のある日（勤務予定日）を確定させていました。勤務指定表には、公休及び特休の日が記載されていたほか、年休申込簿の記入により年休使用の届出がされた年休使用日のうち Y 社において当該時点で時季変更権を行使しないものと確定させた日には「年休」と記載されていました。

もっとも、予備担当乗務員については、臨時行路等のほか交番担当乗務員が年休を取得した場合の代替要員として定期行路を担当することがあったことから、具体的な勤務予定については、勤務日の 5 日前に発表される日別勤務指定表において確定される取扱いとなっており、Y 社における時季変更権の行使もこれによって最終的に確定されていました。

なお、Y 社における乗務員の配置要員数は、乗務員が年間平均 20 日の年休を取得できることを目標に算出された「基準人員」に基づいて決定されていましたが、Y 社は、この目標が達成できないと見込まれる場合、乗務員に休日勤務指定を行って勤務日とし、当該乗務員が本来取得できた年休分を他の乗務員に割り振るという対応をしていました。

本件の争点のうち、以下では、Y 社の時季変更権の行使につき債務不履行が成立するか、具体的には、①Y 社の時季変更権の行使が不当に遅延してなされたものか、②Y 社の時季変更権の行使が恒常的な要員不足に陥った状態のままなされたものかという点について、本判決の判断をご紹介します。

【判断の概要】

まず、①の点について、本判決は、「使用者が、事業の正常な運営を妨げる事由の存否を判断するのに必要な合理的期間を超えて、不当に遅延して行った時季変更権の行使については、労働者の円滑な年休取得を合理的な理由なく妨げるものとして信義則違反又は権利濫用により無効になる余地があるものと解される。そして、使用者の無効な時季変更権の行使によって労働者が年休を取得できなかった場合、使用者は労働者に対し、労働契約

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。

上の債務不履行責任を負うことになる。」とした上で、「X らが従事していた事業（東海道新幹線の運行）の性格やその内容、X らの業務（東海道新幹線の乗務員）の性質、時季変更権行使の必要性、X らの被る不利益等を考慮すると、本件期間において、Y 社が勤務日の 5 日前に時季変更権を行使したことについては、事業の正常な運営を妨げる事由の存否を判断するのに必要な合理的期間を超えてされたものということとはできない」旨判示しました。

また、②の点について、本判決は、「使用者による時季変更権の行使は、他の時季に年休を与える可能性が存在していることが前提となっているものと解されることを踏まえると、使用者が恒常的な要員不足状態に陥っており、常時、代替要員の確保が困難な状況にある場合には、たとえ労働者が年休を取得することにより事業の運営に支障が生じるとしても、それは労基法 39 条 5 項ただし書にいう『事業の正常な運営を妨げる場合』に当たらず、そのような使用者による時季変更権の行使は許されないものと解するのが相当である」り、「使用者の無効な時季変更権の行使によって労働者が年休を取得できなかった場合、使用者は労働者に対し、労働契約上の債務不履行責任を負うことになる」とした上で、平成 27 年度については、配置人数が基準人員を大きく下回った事実は認められないこと、臨行路等に要した乗務員数は年度当初の想定を下回り、他方で必要乗務員数の想定に基づき必要とされた程度の休日勤務指定が行われたこと、乗務員の年休の取得実績が平均 20 日を超えたことに照らすと、恒常的な要員不足の状態に陥っていたものと認めることはできないとしました。また、平成 28 年度についても、配置人数が基準人員を 5%以上下回る状態が継続した期間は 2 か月以下にとどまり、少なくとも年度の前半には配置人数には比較的余裕があったものといえること、乗務員の年休取得実績が平均 15 日余りとどまったことも直ちに要員不足の状態が恒常化していたことを裏付けるものとはいえず、さらに Y 社が代替要員確保措置等のできる限りの対応をとっていたこと等の事情を考慮すると、恒常的な要員不足の状態に陥っていたものと認めることはできない旨判示しました。

【検討・コメント】

本件の原審（東京地判令和 5 年 3 月 27 日労判 1288 号 18 頁）は、争点①について、「X らが…年休の時季指定をしてから Y 社による時季変更権の行使が X らに判明するまでに相当期間を要することがあり」、それが「年休の申込みの後の臨時列車等の運行の可能性という専ら Y 社の経営上の必要性に基づくものであった」として、Y 社の時季変更権は、「事業の正常な運営を妨げる事由の存否を判断するのに必要な合理的期間を超え」て行使されたものであり、債務不履行が成立するとしていました。また、争点②については、乗務員の年休取得実績を検討の上、それが休日勤務指定の結果であったこと等を考慮して、Y 社の時季変更権が「恒常的な要員不足」のまま行使されたものであり、債務不履行が成立するとしていました。

これに対し、本判決は、争点①については、Y 社の営む事業の性格・内容や X らが被る不利益等を総合考慮し、また、争点②については、乗務員の配置人員や年休の取得実績、Y 社が取っていた代替要員確保措置の状況等を詳細に分析し、いずれについても債務不履行は成立しないと結論付けています。

本判決では、判断の前提として、Y 社（東海道新幹線を運行する JR 東海）の業務の社会的重要性が考慮されており、Y 社のような公益性の高い特殊な企業以外の場合にまで直ちに一般化はできないと考えられますが、他方で、本判決の各争点において示された考慮要素は、時季変更権の行使要件が充足されているかを検討する上で、実務上参考になるものと思われる。

争点②に関連しては、本判決を踏まえても、代替要員の確保が困難な状況が継続しており、従業員の年休取得の実績も少ないという場合には、「恒常的な要員不足」の状態にあったとして、時季変更権の行使要件を満たさないとされる可能性があると考えられます。とりわけシフト制を採用している企業においては、休暇を取得する従業員の代替要員を手配することが容易でない状況が生じやすいと思われますので、自社が「恒常的な要員不足」と判断されるような状態になっていないかについて、特に留意していただく必要があると思われます。

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。

【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社との間で有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うかがえない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、すなわち直近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、承継先の利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、労契法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。

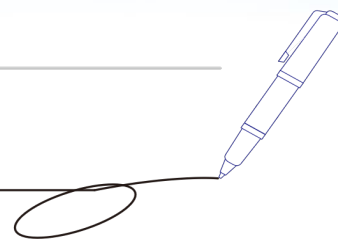
本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

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。

【ご紹介】

セミナー及び執筆情報



近時行われたセミナー

テーマ：復職の可否の判断をめぐる法的問題の整理（近時の裁判例を踏まえて）

日時：2025年04月25日(金) 16時00分～17時15分

講演者：大和 奈月

主催：トムソン・ロイター／大江橋法律事務所共催

[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。