

【裁判例紹介】

65歳以降の雇用について雇止め法理の適用を否定した事例

- 大成ロテック事件

(東京地判令和7年3月11日・労経速2594号3頁)

金丸 絢子 上原 ちひろ
Ayako Kanamaru Chihiro Uehara

[Profile](#)

[Profile](#)

【Point】・定年（60歳）退職後、複数回更新してきた有期労働契約の更新を66歳で雇止めしたことが争われた事案。
・65歳までとそれ以降で雇用制度が異なること等を理由に、65歳までとそれ以降とで更新の合理的な期待の程度が大きく異なるとして、雇止め法理の適用を否定した。

【事案の概要】

本件は、道路工事等の事業を行う会社であるY社（被告）を定年（60歳）退職したX（原告）が、その後複数回更新してきた有期労働契約の更新を66歳で拒絶されたことに対し、当該雇止めが労働契約法（以下「労契法」といいます。）19条に違反すると主張し、雇用契約上の地位の確認と賃金等の支払いを求めた事案です。

Xは1982年にY社に総合職社員として入社し、以後管理業務に従事、2017年6月に60歳で定年退職しました。

Y社の定年後再雇用制度は、高年齢者雇用安定法（以下「高年法」といいます。）に基づき、60歳から65歳までを「再雇用社員」として雇用確保措置としての再雇用が予定されているのに対し、65歳以降については、会社が必要と認めた場合に限り「契約社員」として雇用するという仕組みが採られていました。

Xは、定年退職後もY社と1年間の有期労働契約を締結し、「再雇用社員」として引き続き勤務し、管理業務に従事していました。その後も、Xは毎年、Y社の人事担当者との面談を経た上で「再雇用社員」として有期労働契約を更新してきました。

そして、Xが65歳到達後は、「契約社員」としてY社と有期労働契約（契約期間2022年7月1日～2023年3月31日）を締結しました。その後、当該契約終了後、再び「契約社員」として契約期間を2023年4月1日～2023年6月30日までとする有期労働契約（以下「本件労働契約」といいます。）を締結しました。同契約では契約更新はしない旨定められており、契約締結の際にXはY社から次回の更新は行わない旨をあらかじめ告げられていました。

一方、Y社においては、これまで65歳以降も契約を更新している従業員が多数存在していましたが、2022年度に業績が大きく悪化したことを受けて、同年8月5日、全従業員に向け、「業績最大赤字に関する緊急事態宣言」と題する書面を發出し、経費削減を訴えるとともに、同年12月1日には、人員を含めたあらゆる経費の削減に努めること、人件費の削減（工事現場を除く65歳以上の契約の厳格化）等の施策を社長談話で発表し、65歳以上の契約社員について契約更新の取扱いを厳格化する方針が社内に示されていました。

そのような状況の中、本件労働契約が終了する約1か月前の2023年5月11日、Xは同年6月に66歳を迎えるところ、同年7月1日以降も有期労働契約の更新を希望しました。しかし、Y社はこれを拒絶し、Xとの雇用関係は同年6月30日で終了しました（以下「本件雇止め」といいます。）。なお、Y社では業績悪化により、2023年度は、満65歳以上の契約社員の有期労働契約の締結又は更新について厳格化することにし、70歳未満で雇用継続を希望した34名のうち、Xを含む6名について有期労働契約の更新をしませんでした。

これに対しXは、定年退職後も5年以上にわたり有期労働契約の更新を繰り返してきたことから、本件労働契約は実質的に期間の定めのない労働契約と同視できると主張するとともに（労契法19条1号）、Y社には65歳以上でも契約を更新している従業員が多数存在したこと等を理由に少なくとも70歳までは契約が更新されるとの合理的期待があったとして（同条2号）、本件雇止めの無効を主張しました。

以下では、本件雇止めの有効性についての判示を中心にご紹介いたします。

【判断の概要】

本判決は、原告の請求をいずれも棄却し、本件雇止めについて労契法 19 条の適用を否定し、本件雇止めは有効であると判示しました。

まず、労契法 19 条 1 号該当性については、有期労働契約締結の際には、いずれも、Y 社の人事担当者が X と面談をして契約締結の意向を確認した上で、雇用契約書が作成されており、更新手続が形がいは化していたとはいえ、契約更新の回数等を考慮しても、労契法 19 条 1 号に該当しないと判示しました。

次に、同条 2 号該当性については、Y 社の定年後再雇用制度は、高年法に基づく雇用確保措置として 65 歳までの再雇用が予定されているのに対し、65 歳以降については努力義務の就業確保措置として、会社が必要と認めた場合に契約社員として雇用することとなり、両者は明確に区分されていたこと、そしてこれらの制度は X を含む従業員に周知されており X もその内容を理解していたという事情を踏まえれば、「満 65 歳までの雇用区分を再雇用社員とする有期労働契約とそれ以降の雇用区分を契約社員とする有期労働契約では、労働契約更新の期待の程度には大きな差異があり」、65 歳以降の雇用について労働契約更新の期待をもつことが合理的であるということとは困難というべきであると判示しました。

加えて、最終的に雇用区分を「契約社員」とする有期労働契約は、1 回しか更新されていないこと、更新の際、それ以降の更新はない旨伝えられていること、Y 社は、X に対して、本件労働契約終了後も雇用が継続されることを期待させるような言動は行っていないこと、2023 年度における Y 社の「契約社員」の更新状況をみても、70 歳未満で契約更新を希望した 34 人の内、X を含む 6 人が契約更新されず雇用契約が終了となっており、65 歳以降も原則として契約更新がなされる取扱いであったとまでは評価できないといった事情も考慮し、本件労働契約の契約期間の満了時に満 66 歳に達する X において、本件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るとは認められないと判示し、労契法 19 条 2 号該当性を否定しました。

Y 社には 65 歳以上でも契約を更新している従業員が多数存在した旨の X の主張については、2022 年度までは満 65 歳以上であっても、

希望すれば概ね契約社員として雇用するという運用であったものの、高年法の改正等を踏まえて制度変更がなされていること、また、満 65 歳以上の契約社員については、あくまでも「会社が必要として採用」する者につき雇用契約を締結ないし更新するものとし、更新の条件が契約書で明記されていたこと、そのような状況において、2022 年度に入って Y 社の経営状況が悪化し、満 65 歳以上の有期雇用契約の更新について厳格化する旨、全従業員に表明していたこと等の事情を考慮し、当該事情は本件労働契約の更新を期待することについて合理的な理由がないとの判断を左右するほどの事情とはいえない旨判示しています。

【検討・コメント】

本判決は、65 歳以上の従業員の雇止めについて会社側に有利な判断を示したものと実務上参考となります。

本件において、X については「再雇用社員」となって以降複数回の契約更新実績がありましたし、Y 社では 65 歳以上でも契約を更新している従業員が多数存在しましたが、本判決は、Y 社の雇用制度において 65 歳までとそれ以降とで雇用制度が明確に区分されていたことや、契約締結時に更新をしない旨が説明されていたこと、業績悪化に伴う人員削減の方針が事前に社内に示されていたことなどの事情を重視し、契約更新に対する合理的期待を否定しました。高年法の改正に伴い、70 歳までの就業機会の確保措置を採る場合において、契約更新に対する合理的期待を低減させる対応として、65 歳までとそれ以降で雇用制度が異なるのであれば、当該取扱いを明確に区分し、契約更新の有無について誤解を生じさせないように適切に説明することが有用と考えられます。また、経営状況の変化による人員削減の必要性が生じた場合には、当該方針を事前に従業員に対して説明するなど、適切な対応を講じることが望ましいと考えられます。高齢者雇用の重要性が高まる中で、本判決は 65 歳以降の雇用についての制度設計及び運用の在り方を検討する上で参考となるものと考えられます。

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。