



労働法 Newsletter

Vol.13

2026.6



【裁判例紹介】

副業・兼業における労働時間通算と
割増賃金請求



【裁判例紹介】

外国人労働者のパスポートを管理し、
その返還を拒否したことが違法と判断
された事例



【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



ご紹介

セミナー及び執筆のご紹介



【裁判例紹介】

副業・兼業における労働時間通算と割増賃金請求

- タイミー事件

(東京地判令和7年3月27日、労働判例1341号143頁)

国本 麻依子 岩崎 翔太
Maiko Kunimoto Shota Iwasaki



[Profile](#)



[Profile](#)

【Point】・傍論ではあるが、労働者が他の事業主の下でも労働しており、かつ、同所での労働時間数と通算すると労基法 32 条所定の労働時間を超えることを当該事業主が知らなかったときには、割増賃金の支払義務を負わない旨判示した例。

【事案の概要】

本件は、原告が、「タイミー」（本件サービス）を利用して求人者（A 社）との間で労働契約（本件労働契約）を締結し、同契約に基づいて就労した（本件勤務）にもかかわらず、A 社の代わりに賃金の支払いを行うこととなっていた被告（株式会社タイミー）から賃金の支払いがなかったことから、被告に対し、未払賃金 1675 円（割増賃金 335 円を含む。）等の支払いを求めた事案です。

原告は、他の事業主（B 整骨院）の下における労働時間数を通算すると、本件勤務に係る労働時間は労基法 32 条所定の労働時間を超えるため、被告は労基法 38 条 1 項による割増賃金の支払義務を負っていると主張していたことから、労働時間通算による割増賃金支払義務の有無が争点となりました（紙幅の関係上、その他の争点は省略しています。）。

【判断の概要】

1 事実認定による原告主張の排斥

原告は、A 社での勤務（本件勤務）の直前に、自宅においてB整骨院の業務を合計 43 時間行っていたと主張し、証拠として B 整骨院の勤務表（本件勤務表）を提出していました。これに対して、本判決は、以下のように述べて、原告の主張を排斥しました。

「本件勤務表には、…B 整骨院における勤務状況につき、…記録されているが、このように、本件勤務前に、連日、十分な休憩時間や休息時間を確保しないまま、早朝から深夜にかけて長時間にわたり勤務をすること自体、…不自然なものといわざるを得ない。加えて、…同月 19 日の午前 5 時から午前 9 時まで原告の自宅（筆者注：鹿児島市内）で B 整骨院での業務に従事した後、同日の午前 11 時 45 分から午後 1 時まで東京都中央区内で本件勤務をすることは、およそ不可能であると考

えられることや…、原告は、本件勤務表以外には何ら原告の上記主張に係る証拠を提出しないことなどの事情も踏まえると、本件勤務表の内容は信用し難く、…原告が…合計 43 時間にわたり B 整骨院での業務に従事したと認めることはできない。」

2 労働時間通算による割増賃金支払義務の否定【傍論】

上記 1 のとおり、本判決は、割増賃金支払義務の前提となる B 整骨院における勤務の事実自体を否定して原告の主張を排斥しましたが、さらに、傍論において、以下のように述べて、A 社の主観を理由に、労働時間通算による割増賃金支払義務を否定しました。

「なお、労働者が複数の事業主の下で労働に従事し、それらの労働時間数を通算すると労基法 32 条所定の労働時間を超える場合には、労基法 38 条 1 項により、時間的に後に労働契約を締結した事業主はその超えた時間数について割増賃金の支払義務を負うとされているが、当該労働者が他の事業主の下でも労働しており、かつ、同所での労働時間数と通算すると労基法 32 条所定の労働時間を超えることを当該事業主が知らなかったときには、同事業主の下における労働に関し、当該事業主は、労基法 38 条 1 項による割増賃金の支払義務を負わないものというべきところ、本件では、原告が A 社において勤務していた間、事業主である A 社が、原告からの申告等により、他の事業主の下における労働時間と通算すると原告の労働時間が労基法 32 条所定の労働時間を超えることを知っていたとは認められないから、この点からしても、被告が原告に対し労基法 38 条 1 項による割増賃金の支払義務を負うものとは認められない。

これに対し、原告は、被告の提供する本件サービスの内容等に照らせば、被告及び A 社

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。

は、他の事業主の下での労働について、原告からの申告等を待たずに自ら確認すべき義務があるといえるところ、かかる義務を怠ったのであるから、労基法 38 条 1 項による割増賃金の支払義務を免れないなどと主張する。しかし、この点に関して原告が主張する事情等を踏まえても、原告が本件サービスの利用者であることをもって、当然に、A 社あるいは被告において、労基法 38 条 1 項の規定を念頭に置いて、原告の申告等がない場合にも、自ら、他の事業主の下での労働について原告に確認する義務を負っていたものと解すべき根拠は見出せず、原告の上記主張は採用できない。」

【検討・コメント】

1 本判決の位置付け

労基法 38 条 1 項は、「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と規定しているところ、行政解釈（昭 23・5・14 基発 769 号）は、この「事業場を異にする場合」には、異なる雇用主の下で就労する場合も含まれると解しており、副業・兼業に従事する労働者についても労働時間を通算することを基本的な立場としています。また、近時の行政通達（令 2・9・1 基発 0901 第 3 号）では、このような通算制を基礎としつつ、「労働者からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は要しない」とも定めており、事業主が他社での就労状況を把握するための手がかりとして、労働者からの申告制度が重要な役割を担うことが示されています。

本判決は、こうした行政解釈の考え方と整合する形で、事業主が労働者の他社での就労状況及び法定労働時間の超過を知らなかった場合には割増賃金の支払義務を負わないと判断したものです。また、タイミーというマッチングサービスを利用していること自体は、事業主（求人者）が労働者に申告を求めることなく自ら他社での就労状況を確認すべき義務を発生させる根拠にはならないとも判断しており、スポットワーカーを多数受け入れる企業にとっては、こうした確認義務が当然に課されるわけではないことを確認した事例としても参考になり得ます。ただし、いずれも傍論での判断であり、今後異なる判断が示される可能性がある点には留意が必要です。

2 安全配慮義務との関係

本判決が扱うのはあくまでも割増賃金の支払義務の問題であり、健康確保の観点から生じる安全配慮義務とは別個に検討する必要があります。大阪高判令和 4 年 10 月 14 日（大器キャリアキャスティングほか 1 社事件、労判 1283 号 44 頁）は、同一の給油所で複数の事業主との労働契約に基づき長期間にわたり過重な勤務を続けていた労働者について、兼業先の就労状況を比較的容易に把握できる立場にあった事業主に安全配慮義務違反を認めています。割増賃金との関係で他社での就労状況の確認義務がないと言い得る場合であっても、安全配慮義務の観点からは、把握できる状況にあったにもかかわらず何ら確認しなかったことが当該義務違反に当たると評価される可能性があることに注意する必要があります。

3 届出制・申告制等の整備について

副業・兼業を認める企業において、副業・兼業についての届出制・申告制等の仕組みを一切整備せず、また、実際にも、従業員の副業・兼業の事実を企業が認識していない場合、本判決に従えば、割増賃金との関係では、他社における労働時間の通算は不要で、かつ、その確認義務もないとの判断になる余地はあります。もっとも、上記 1 のとおり、本判決はあくまで傍論での判断であること、また、本件のようなスポットワーカーの事案ではなく、一般的な副業・兼業の事案では、そもそも企業が、副業・兼業の事実自体は把握しているか、容易に把握できたという場面も想定され、そうした場合まで、本判決の射程が及ぶか否かは疑問が残ることからすれば、届出制等の仕組みを何ら整備しないというのは一定のリスクがあるといえます。

加えて、上記 2 のとおり、長時間労働を理由として健康被害が生じた場合、安全配慮義務との関係では、他社での就労状況を把握できたにもかかわらず把握しなかったと評価され、民事上の責任を問われるリスクがあることも踏まえれば、副業・兼業を認める企業においては、割増賃金リスクへの対応と安全配慮義務の履行のいずれの観点からも、労働者に対して他社での就労状況（就労の有無、労働時間等）を申告させる届出制等の仕組みを整備し、副業・兼業の状況を適切に把握して

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。

おくことが重要です。申告内容に基づいて適切な対応をとっていれば、仮に申告内容が事実と異なっていた場合でも、使用者の義務違反は問われにくいと考えられます（上記令 2・9・1 基発 0901 第 3 号参照）。

なお、上記令 2・9・1 基発 0901 第 3 号は、「使用者は、副業・兼業に伴う労務管理を適切に行うため、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい」とし、同日付け基発 0901 第 4 号別添（副業・兼業の促進に関するガイドライン）も、安全配慮義務の履行のために「副業・兼業の届出等の際に、副業・兼業の内容について…確認する」「副業・兼業の開始後に、副業・兼業の状況について労働者からの報告等により把握し、労働者の健康状態に問題が認められた場合には適切な措置を講ずること」を求めており、行政としても届出制等の整備を推奨しています。

4 法改正の動向

副業・兼業に係る割増賃金の通算管理については、実務上の複雑さや企業の副業許可に対する消極姿勢の一因となっているとの指摘を受け、制度見直しの議論が進んでいます。令和 7 年 1 月に公表された「労働基準関係法制研究会」の報告書では、「労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては通算を要しないよう制度改正に取り組むことが考えられる」との意見が示され、また、令和 7 年 6 月 13 日に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025 年改訂版」においても、「割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方について、労働政策審議会において検討し、結論を得る」と明記されています。法改正はまだ議論の途中ですが、今後大きくルールが変わる可能性もあることから、引き続き注視していく必要があります。

以 上

[記事一覧に戻る](#)

【裁判例紹介】

外国人労働者のパスポートを管理し、その返還を拒否したことが違法と判断された事例

- アドバンスコンサル行政書士事務所事件
(東京高判令和 7 年 9 月 11 日・労働判例 1344 号 16 頁)

大和 奈月
Natsuki Yamato

[Profile](#)

成田 銀河
Ginga Narita

[Profile](#)

【Point】・技能実習生ではない外国人労働者について、事業主によるパスポートの管理・返還拒否は違法であり、これを許容する管理契約は公序良俗に反する疑いが高いと判断された裁判例。
・事業主による外国人労働者のパスポートの預かりは、入管法上の手続等のために必要な場合を除いて、基本的に避けることが望ましい。

【事案の概要】

Y は、行政書士事務所の代表を務める者です。X は、フィリピン国籍であり、留学生の在留資格で来日した者です。

X は、在留資格を「技術・人文知識・国際業務」に変更するため、Y との間で在留資格変更手続に関する委任契約を締結したほか、労働契約及びパスポート管理契約を締結しました。Y は、同契約に基づき、X のパスポートを預かって管理していました。

パスポート管理契約においては、以下の内容が含まれていました。

- ・ X は本契約締結日からパスポートを X に預けるものとし、使用する場合には Y の許可を必要とし、使用後はすぐに Y に再び預けるものとする。
- ・ パスポートの管理方法・保管期限はすべて Y が決定するものとする。
- ・ X がパスポートを使用するには、Y が定めた様式により書面により Y に申請書を提出して Y の許可を得なければならない。(略)
- ・ パスポートは退職後も Y が管理する。ただし、X など権利者の請求があった場合には、退職後に請求があった日から 7 日以内に返還するものとする。
- ・ パスポートは、Y の許可がない限り、返還しない。(略)

その後、X の在留資格は変更されましたが、X は、労働組合を通じて、Y に対し、労働契約を終了させる旨を申し出ました。その際、パスポートの返還を求めたものの、Y はこれを拒否しました。X は、その後も 2 度にわたって Y の事務所を訪問し、パスポートの

返還を要求しましたが、Y はこれに応じませんでした。X は、パスポートの預託の強要と返還拒否について不法行為に基づく損害賠償及びパスポートの返還¹等を求め、横浜地裁に提訴しました（Y も、X に対し、名誉毀損等を理由とする損害賠償等を求める反訴を提起していました。）。第 1 審²では、X の請求が一部認容されましたが、X、Y ともに控訴しました。

以下では、不法行為に基づく損害賠償請求についての判示を紹介いたします。

【判断の概要】

まず、X が Y にパスポートを預けたのは、Y が X を雇用し、X の在留資格変更手続も受任した Y に対する信頼を基礎とすると推認される一方で、在留資格が変更された際の Y の発言（パスポートを返還しない理由として「逃げちゃうでしょ」と回答）を踏まえると、Y は、パスポートの意義や機能を利用して X が「逃げる」ことを防止する目的、つまり労働契約に基づく使用従属関係に X を置き続ける目的で X のパスポートを管理したことを自認するものと認定し、X の Y に対する信頼を失わせたと判示しています。そして、そのような目的でパスポートを管理する行為は、労働基準法 5 条（強制労働の禁止）の趣旨に沿うものではないほか、X の退職後まで Y がパスポートを保管する利益は保護に値しないものと判示しています。また、X から Y に対してパスポートの返還請求がなされた時点において、労働契約は合意解約されており、パスポートの預託の基礎となった信頼関係は失われていたものと認定し、Y には X の求めに応じてパスポートを返還すべき信義則上の

¹ 第 1 審の係属中に Y から X にパスポートが返還されたため、同請求は取り下げられています。

² 横浜地判令和 6 年 4 月 25 日労働判例 1319 号 104 頁。

義務があったと判示しました。

そして、上記の保管目的や、返還拒否の態様（労働契約終了の申出とともに返還請求を受けても、また労働契約が終了しても、さらには返還を求める訴訟を提起されてもこれを返還しなかったこと）を踏まえると、Y が返還を拒否した行為は、X が外国人労働者としてパスポートの所持について有する正当な利益を信義則に反して合理的理由なく侵害したものとして、社会通念上違法であり、不法行為にあたることと判示しました。

なお、上記のような管理を許容するパスポート管理契約は、公序良俗に反する疑いが高いものであることも判示しました（X は、パスポート管理契約は自身の自由な意思に基づかないとして契約の有効性そのものも争っていましたが、当該主張は排斥されています。）。

【検討・コメント】

事業主による外国人労働者のパスポートの管理に関し、技能実習生については外国人技能実習法において禁止されています（48 条、111 条 5 号）が、それ以外の在留資格（特定技能等）にて就労している外国人労働者については、明文でこれを禁止する規定はなく、厚生労働省の告示³において「外国人労働者の旅券、在留カード等を保管しないようにすること」という努力義務が定められているに留まります。

本判決は、技能実習生ではない外国人労働者について、事業主が外国人労働者からの返還請求を拒否したことは、その保管目的や返還拒否の態様を踏まえると違法であって不法行為にあたることとした事例判断に位置付けられます。また外国人労働者が事業主にパスポートを預託するパスポート管理契約については、外国人労働者の任意（自由意思）で締結されたものと認定しつつ、労働基準法 5 条を参照した上で公序良俗に反する可能性があると指摘している点で特徴を有するものといえます。

関連する裁判例においては、事業主による外国人労働者のパスポートの保管目的につい

て、労働契約どおりの就労を保障するほか、パスポートの盗難や紛失を防止し、外国人登録や在留資格変更等の諸手続を事業主側で主導して行うためであると認定し、必ずしも外国人労働者に不利益であるとはいえないとして、事業主がこのような目的でパスポートを保管することは、当該外国人の任意の依頼であり、かつ返還要求に直ちに応じる限り、違法ではないと判示したものがあります⁴。

同裁判例及び本判決を踏まえると、パスポートの保管目的が外国人労働者の利益に資するものであり、かつ外国人労働者から保管依頼があって任意で預託契約を締結したと認められる場合には、当該契約は直ちに違法ないし公序良俗違反となるわけではないと考えられます。もっとも、外国人労働者からの返還要求に直ちに応じない場合や、退職後の管理を許容するような契約の場合には、違法となり得ますし、また預託契約の締結にかかる任意性は争いとなるリスクがあることや、厚生労働省の前記告示や通達⁵において、事業主は外国人労働者の旅券等を保管しないようにする旨が努力義務として定められていることを踏まえると、事業主としては、入管法上の手続のために弁護士や行政書士等に必要最小限の期間預けるといった場合を除いて、基本的にパスポートの預託を受けるべきではない（少なくとも逃亡防止を図ることのみを目的として預託を受けるべきではない）と考えられます。なお、在留カードを持たない外国人労働者にはパスポートの常時携帯義務があるため（入管法 23 条 1 項、2 項）、そもそもパスポートの預託を受けること自体が違法となる点は留意が必要です。

パスポート以外の物品でしばしば問題となるケースとして、①在留カード、②健康保険証・マイナンバーカードその他身分証明書、③預金通帳その他物品が挙げられます。このうち、①については明文で禁止されています（入管法 23 条 2 項、外国人技能実習法 48 条）。②については、技能実習生からこれらを取り上げることは許されないとされている

³ 「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（平成 19 年厚生労働省告示 276 号）第 4・二・7。

⁴ 神戸地姫路支判平成 9 年 12 月 3 日労働判例 730 号 40 頁（本讓事件）。

⁵ 「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」（平成 5 年 5 月 26 日基発 329 号）第 3・2（5）。

こと⁶を踏まえると、パスポートと同様、これらの預託を受けることは極力避けるべきであるといえます。㉔については、預託に関する法律上の制限はなく、民法、商法上の寄託契約に準じて取り扱うこととなりますが、契約で保管条件が合意されていない限り、寄託者（労働者）はいつでも返還請求ができますので（民法 662 条 1 項）、事業主がこれに応じない場合には違法とされるおそれがあります。このほか、預金通帳の預かりについては、労働基準法 18 条 1 項（強制貯金）や同法 23 条（金品の返還）との関係でも問題になり得るため、ご留意ください。

以上

[記事一覧に戻る](#)

⁶ 厚生労働省「技能実習制度運用要領」第 6 章第 1 節第 3（令和 8 年 4 月）。

【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

Ayako Kanamaru

[Profile](#)

上原 ちひろ

Chihiro Uehara

[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。

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。

【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。

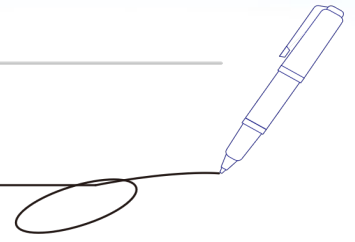
本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

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。

【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：【オンラインセミナー】法的リスクを避けるための問題社員対応
日 時：2026年5月26日（火）15:00～16:25
講演者：小田 瑞穂
主 催：トムソン・ロイター株式会社、弁護士法人大江橋法律事務所 共催

テーマ：病院法務・労務連続セミナー ハラスメント対応編～組織的対応で職員を守る～
第1回：各種ハラスメントの基礎知識：医療現場で起こるハラスメントが引き起こすリスク
日 時：2026年6月16日（火）17:00～18:15
講演者：山本 龍太郎、小寺 美帆
主 催：弁護士法人大江橋法律事務所
U R L：[【医療従事者向け：オンラインセミナー】病院法務・労務連続セミナー ハラスメント対応編～組織的対応で職員を守る～ 第1回：各種ハラスメントの基礎知識：医療現場で起こるハラスメントが引き起こすリスク | セミナー情報 | 大江橋法律事務所](#)

近時行われるセミナー

テーマ：オンライン事例検討研修会（テーマ：東京地裁 R6.12.10 フィデリティ証券事件（労経速 2584-8））
日 時：2026年7月12日（日）13:30～16:30
講演者：菰口 高志
主 催：一般社団法人日本産業保健法学会
U R L：[【オンライン開催】事例検討研修（日本産業保健法学会） 一般社団法人日本産業保健法学会](#)

テーマ：メインシンポジウム 「個人事業者等の安全と健康」法と産業保健の視点で考える今後の実務対応
日 時：2026年8月29日（土）10:50～12:50
講演者：菰口 高志
主 催：一般社団法人日本産業保健法学会（第6回学術大会）
U R L：[日本産業保健法学会第6回学術大会](#)

テーマ：シンポジウム5 産業保健における健康情報の「取得」と「保護」の境界線
日 時：2026年8月30日（日）9:00～11:00
講演者：菰口 高志
主 催：一般社団法人日本産業保健法学会（第6回学術大会）
U R L：[日本産業保健法学会第6回学術大会](#)

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。