

# 有期労働契約の更新上限年齢の定めの有効性

——日本郵便〈期間雇用社員ら・雇止め〉事件  
(東京高判平 28.10.5) の検討——

勝亦 啓文

## 1. はじめに

非正規労働者の処遇に関しては、平成 20 年に短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、「パートタイム労働法」）が一部改正され、一定範囲でその処遇に格差を設けることが禁止されるとともに、正社員との均衡待遇の促進が義務づけられ、さらに平成 26 年改正によってその規制範囲の拡大がなされるなど、政府が主導する形で、同一労働同一賃金ないし均衡待遇の促進を目指す法改正がなされてきた。また、平成 24 年の労働契約法改正によって導入された、5 年を超える存続期間の有期契約労働者の無期契約への転換請求権を定める同法 18 条や、有期契約労働者に対する不合理な労働条件設定を禁じる労働契約法 20 条の施行（平成 25 年 4 月）以降、非正規労働者の処遇格差について適法性が争われた裁判例も続々と現れている<sup>1</sup>。しかしながら、完全な同一労働同一賃金やいっさいの処遇格差が違法とされているわけではなく、裁判例を通じて、現状では不合理な処遇として違法とされる範囲は、なお不明確な部分が残されている。

本稿で検討する日本郵便〈期間雇用社員ら・雇止め〉事件高裁判決<sup>2</sup>は、有期契約の更新における年齢制限について、その適法性を正面から認める裁判例である。非正規労働者の処遇に、合理性や均衡が強く求められている現状の中で、年齢による更新制限の問題は雇用の存続に直結することから、本判決の判旨をどのように理解するべきかについては、慎重な検討をおこなう必

要がある。そこで本稿では、同判決の判旨の射程を検討したうえで、その課題を検討したい。

## 2. 事案の概要

控訴人・原告 X1 ～ X9 は、もっとも早い者は平成 16 年から、民営化前の旧日本郵政公社（平成 15 年設立）の非常勤職員として任用（日々任用）され、平成 19 年 10 月 1 日の公社解散に伴い同年 9 月末に公社を退職となった後（郵便事業会社に採用された X4 を除く）、郵便事業を承継した郵便事業会社（平成 24 年に同社ほか日本郵政株式会社の子会社が合併して被控訴人・被告日本郵便株式会社、以下 Y 社が設立されてその事業を承継した）において、6 か月の有期契約を締結する時給制の契約社員として勤務していた者である。

なお、平成 19 年 10 月 1 日に施行された Y 社「期間雇用社員就業規則」（本件規則）には次のような定めがあった。

「10 条（雇用契約の更新） 会社が必要とし、本人が希望する場合は、雇用契約を更新することがある。ただし、雇用契約期間が満了した際に、業務の性質、業務量の変動、経営上の事由等並びに社員の勤務成績、勤務態度、業務遂行能力、健康状態等を勘案して検討し、更新が不相当と認めるときには、雇用契約を更新しない。

2 会社の都合による特別な場合のほかは、満 65 歳に達した日以後における最初の雇用契約の満了の日が到来したときは、それ以後、雇用契約を更新しない。（以下略）

3 雇用契約を更新しないときは、契約の満了する 30 日前までに、その予告を行う。（以下略）」

また、X1 らの加入する訴外 A 労組と旧日本郵政の間で、平成 19 年 9 月末に、「短時間社員及び期間雇用社員（スペシャリスト社員及びエキスパート社員を除く。）が、満 65 歳に達した日以後における最初の雇用契約期間の満了の日が到来したときは、それ以後雇用契約は更新しない。」「前項の規定にかかわらず、期間雇用社員について、会社が特に必要と認める場合は、

満65歳を超えて雇用契約を更新することがある。」との内容の人事協約が締結されていた(郵政民営化法171条の授權に基づいて締結された労働協約であり、当該労働協約は各承継会社が承継することとされている)。

なお、本件規則の更新上限規定は、ただちには施行されず、附則に基づき平成23年4月1日から施行されるものとされていた。

本件規定が施行された平成23年4月1日時点で既に65歳に達していたX1～3、5、6は同年4月1日から9月30日を期間とする更新を最後に以降の契約を更新しないことをY社から通知され、同期間中に65歳に到達したX4、7、8も同様に以降の契約を更新されず、同年10月1日～翌年3月31日を期間とする契約期間中に65歳に達したX9も以降の契約を更新されなかった。

このため、X1らは、自らの労働契約は期間の定めのない労働契約と実質的に異ならないか、更新に対する合理的期待が客観的に存在するから、労働契約法19条により雇止めは無効となる、本件規則の更新上限規定は公序良俗に反しており、労働契約法7条の就業規則の効力発生要件を満たさない(合理性、周知性を欠く)、本件規則の適用は就業規則の不利益変更であって労働契約法10条により適用されない(合理性)、労働協約の上限規定は公序良俗違反ないし信義則違反などにより適用されない等の事情から本件雇止めは無効であると主張して、地位確認と判決確定までの賃金支払いを求めた。

一審東京地裁判決<sup>3</sup>は次のように判示し、X1らの請求をすべて棄却している。

#### 争点①(本件雇用契約が期間の定めのない雇用契約と実質的に異ならないか)

「原告らを含めた期間雇用社員も、期間雇用社員全体が多数回の雇用契約の更新をされていることを認識していた上、原告ら期間雇用社員各自の業務内容も各更新の前後において継続されていた(略)のであるから、被告における期間雇用社員の契約更新手続が形骸化し、実質的に期間の定めのない雇用契約と同視し得る状態になっていたものと認めるのが相当である。」ただし、「本件上限規則及び本件上限協約(以下「本件上限規則等」という。)による65歳上限については、有期雇用契約が実質的に期間の定めのない雇用契約と異ならないものとなっていたかという問題とは、論理的に切り離されるべき問題であり、別途、後記5ないし9(争点④ないし⑬)において検討

する。」

#### 争点② (原告らの雇用継続の期待に合理性があったか) について

「本件雇用契約を除く限り、雇用契約が累次更新されることにより、雇用継続への期待の合理的理由があったというべきである。そうすると、本件雇用契約についても、一見、それ以前の雇用契約について認められる上記雇用継続への期待が継続しているといえそうにも見える」が、「本件上限規則は、「会社の都合による特別な場合のほかは、満 65 歳に達した日以後における最初の雇用契約の満了の日が到来したときは、それ以後、雇用契約を更新しない」ことを規定しているから、原告らについても、原則として満 65 歳に達すると雇用は継続されないということになる。本件上限協約もこれと同内容を有する規定となっている。」

「原告ら労働者が上記のように担当業務について習熟していることをもって「会社が特に必要と認める場合」であると期待することが合理的であるとまでいうことはできないのであり、被告の前記のような雇用更新又は再雇用の限定的な運用をもって、本件例外規則等の規定に反するものと断ずることはできない。」

「原告らは、各地の支店が人手不足に陥っているのだから、後補充の必要があったことは明らかであるというが、被告において、後補充の必要があると認めた支店でも、その後補充が済んでおり (証拠略)、仮に後補充が済んでいないとしても、その業務の内容からして、人員を適宜募集することもできることからすれば、単に人数の多寡をもって後補充の必要性を論じるのは適切ではない。」

「原告らについて雇用継続に対する合理的期待があったものとはいえないといわざるを得ない。」

#### 争点③ (本件雇止めが解雇権濫用法理の類推適用により権利濫用となるか) について

「以上の認定に係る事実関係をもって普通解雇が可能な事情があるとも認めることができない」ことからすると、「本件雇用契約について、所定の雇用期間が満了したことを理由として、本件雇止めを行うことは、合理的理由及び社会的相当性がなく、したがって、本件雇止めは、解雇権濫用法理の類推適用により違法無効と評価されることになる。」

争点④(本件上限規則は、合理的な労働条件が定められたものであり、かつ、労働者に周知されたものであるか(労働契約法7条の要件を充足するか))について

高齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下、「高齢者雇用安定法」)の「趣旨は65歳までの雇いを確保することにある。そして、60歳定年後の労働者について65歳までの再雇用による継続雇用を行うについては、期間の定めのある雇用契約を更新することにより65歳までの雇いを確保することが求められるが、反面、65歳をもって更新限度ないし更新された契約の終期とすることも許されると解される。」

また、雇用対策法10条は、「事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして、厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。」と規定しているが、上記の高齢者雇用安定法8条及び9条の趣旨に照らすと、広く一般に有期雇用契約に係る労働者を定年年齢を下回ることを条件に募集・採用する場合には、雇用対策法10条の適用を受けることは明らかであるが、そのように広く一般に期間の定めのない雇用契約に係る労働者を募集するのではなく、既に雇用している有期雇用契約に係る労働者について雇止めをするについて、更新限度となる年齢を設けることは、同条にいう「募集及び採用」には当たらないものと解すべきであり、このような雇止めの局面においては同条の適用がされないものと解するのが相当である。

そして、これらの最低限60歳の定年年齢を確保した上で、事業主に対し、65歳までの雇いを確保する措置を講ずべきことを義務づける法制度の有り様にかんがみると、有期雇用契約に基づく労働者についても、同程度の保護が与えられることが望ましいが、それ以上に、65歳更新限度の定めをおくことをもって、公序良俗に反するとはいえない。また、このような有期雇用契約に基づく労働者について一定の年齢をもって更新の限度と定めることが労働契約法19条の規定に反し許されないと解する理由もない。」

「体力等の低下が個人差のある個別性の強いものであることや、被告の事業体としての規模に照らすと、高齢となった期間雇用社員について、個別に、加齢による業務遂行能力の低下の有無を判断し、場合によっては雇止めを行

う、という対応をとることについては、能力低下の実質的判断が必ずしも容易でない以上、当該契約期間の満了までに適時適切な対応を取り損なう恐れや、紛議に伴うコストという問題もあり、その観点からは、本件規則 10 条 1 項による雇止めで対処することは、煩雑の感を否めず、被告の懸念する事故発生懸念が現実化する危険とのバランスを考慮すると、一律に一定の年齢を基準として、以降の雇用契約更新を行わないこととする旨の定めを就業規則に置くことについて、なおその必要性と合理性が認められるというべきである。」

「本件規則が法的規範として拘束力を持つために必要な周知手続は履践されていると認めることができる。」

争点⑤ (旧会社の就業規則と評価すべき旧労働条件が存在し、それは被告の設立当初の労働条件を構成するものと評価することができるか) について

「旧会社には年齢による再任用の制限がないという労働条件が存在していたのであり、しかも、このような労働条件は、旧会社から被告に引き継がれているというべきであるから、分割民営化の経緯に照らし、本件上限規則の制定は、原告らの従前の労働条件を不利益に変更するもの、ないしは不利益変更準じて、前記不利益変更法理によりその有効性について判断されるべきものであると解すべきことになる。」

争点⑥ (旧労働条件を本件上限規則により変更したことについて、不利益変更法理にいう合理性が認められるか) について

「旧会社時代の旧労働条件が変更されることにより被るその不利益の程度は、不利益となる内容上の観点からも、それに対する法的保護の必要性の程度という観点からも、限定的なものといわざるを得ないのであり、他方、本件上限規則を使用者である被告において制定することの必要性が認められ、その内容それ自体も相当なものであるといえることができる。そして、このことに、上記説示に係る代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事案に関するわが国社会における一般的状況等を併せ考慮すると、本件上限規則の制定により、旧労働条件を変更する合理性が認められるものである。」

争点⑧～⑬ (本件上限協約の規範的効力の有無) について

「有期雇用契約の更新につき 65 歳更新限度を労働条件として定めた郵政

ユニオンと被告との間の本件上限協約は規範的効力を有しており、原告 X 3 及び同 X 7 を除く原告らに対する本件雇止めを根拠づけるものになると認められる(もっとも、原告らに対する本件雇止めは、原告 X 3 及び同 X 7 に対する雇止めを含めて、本件上限規則により根拠づけられるものであることは既に説示したとおりである。)」

X1 らは、就業規則の制定変更にかかる手続きの履践、周知に関する認定判断に誤りがある、高年法 9 条をもって上限規則及び協約の公序良俗違反を否定することはできず、むしろ、老後の生活保障が不十分で、働く以外に生計維持の途がない期間雇用社員に対する年齢による更新制限は、同法の趣旨に反するもので、雇用対策法 10 条が禁止する年齢による「募集及び採用」差別にあたる等主張して控訴した。

### 3. 判決の要旨 控訴棄却

控訴審判決は、事実認定および判断に一部付加訂正を加えたほかは原判決を維持している。ただし、控訴審における X1 らの主張に対応して、以下の判示を付加した。

就業規則の周知、届出において、その効力を左右する事情があったとは認め難い。

「高齢者雇用安定法 9 条は、期間の定めのない労働者について定年制の定めをしている事業主を対象にしているものであり、本件上限規則のように有期雇用労働者について期間の更新を一定年齢に達した場合にしないとの定めを直接に規律するものとはいえないから、同条の定めの内容が直接に上記のような定め合理性を根拠付けるとはいえない。もっとも、有期雇用労働者の中でも反復継続して契約の更新がされている場合などにおいては、期間の定めのない労働者と同条の適用において異ならないと解する余地もあり、その場合には、上記のような定めは、同条にいう定年制の定め当たるとして、65 歳までの雇用確保措置を義務付けている同条の定めを受けるとも考えられるところであるが(略)、そのような場合でも、同条は 65 歳以上の者についての雇用の確保までは義務付けていないのであり、その限りで同

条を本件上限規則及び本件上限規約が公序良俗に違反しないことの論拠とすることはできるといふべきである。また、高齢者雇用安定法の条文上、65歳以上の者について、年金、資産、家計状況その他の生活状況によってその適用を異にするべきことを根拠付けるものはない。したがって、同法または同法の趣旨を根拠に、期間雇用社員については一律に、65歳以上の年齢を定年とする制度を定めることが許されないとの公序が確立されていると認めることはできない。」

「雇用対策法は、高齢者の雇用の確保及び促進をその立法趣旨の一つとするものではあるが、上記のとおり、本件上限規則は、同法の規律の外にあると考えるほかなく、同法または同法の趣旨を根拠に、直ちに本件上限規則が公序に反すると認めることはできない。」

「期間雇用社員と正社員とでは、部分的に重なる部分があったとしても総体としてみるとその担当する職務の内容及び勤務の形態を異にすると考えられるのであり、この点を捨象して、単に賃金、年金、退職金等の格差があることを理由に期間雇用社員について雇用期間更新の上限を正社員における退職年齢より優遇しないと均衡が取れず、これが公序に反するとは直ちにいけない。したがって、控訴人らの主張を採用することはできない。」

#### 4. 検討 判旨に疑問

##### 1) 判決の特徴と問題点

本判決は、一審判決の判断枠組みを維持しているが、本件雇止めについて、その契約が労働契約法 19 条にいう実質的に期間の定めのない雇用契約と同視し得る状態になっていたが、雇用継続に対する合理的な期待があったとはいえないとして、期間満了による雇止めとしては客観的かつ合理的な理由を欠くものであって無効であるが、一定年齢到達を理由とする雇止めとしては有効であるとしていることが大きな特徴である。

しかし、この判旨は有期契約において事実上の「定年」を設けること、年齢によって更新制限をすることを一般的に許容するものであろうか。

有期労働契約に「更新上限年齢」を設定することについては、直接にそれ

を許容し、あるいは禁止する法令は、現在のところ存在しない。

有期労働契約の雇止めの制限は、一般的には、労働契約法 19 条 1 号「期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められる」とき、または 2 号「当該有期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ものであると認められる」労働契約と評価できる場合に、「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」であれば、使用者の不更新の意思があったとしても、労働者が遅滞なく雇用の継続を申し出ることによって更新が強制されるものとされている。

またこれを補完する規制として、存続期間が 5 年を超える労働契約における、労働者からの無期契約への転換請求権が認められている（労働契約法 18 条）。同条は平成 25 年 4 月以降に締結された労働契約に適用されるため、本件では争点になっていないが、無期契約への転換がなされたときは、労働契約法 19 条ではなく、無期契約における解雇となつて、労働契約法 16 条の定める、「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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」との通常解雇権濫用法理が適用されることになる。

もっとも、裁判例では、正規労働者の解雇に対する解雇権濫用法理（労働契約法 16 条）に比べると、有期契約労働者の雇止めが無効となる場合を限定的に解しており、経営上の事情による雇止めは、正社員との解雇と対比すると、保護の程度は低いといえる<sup>4</sup>。

また、有期契約における無期契約転換に関しても、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（平成 27 年 4 月施行）は一定の例外を定めており、一定の雇用管理上の措置に関する計画を労働局長に提出し、認定を受けた場合に限られるものの、①一定の高度専門職については 10 年、②定年に達した後引き続いて雇用される有期雇用労働者については、引き続き雇用される限り、この無期契約転換請求権を行使できないとされている。

このように法制度全体としてみると、定年後に締結される有期契約には、一定程度、雇用維持に関する規制の緩和が図られている<sup>5</sup>。

一方で「定年制」に関しては、平成 18 年 4 月以降、高年齢者安定法が、65 歳までの定年引上げないし継続雇用制度の導入等を段階的に義務化してきた。

その内容は、60 歳未満の定年を原則として無効としつつ（同法 8 条、例外として同法施行規則 4 条の 2 により坑内労働のみが認められている）、65 歳未満の定年を定めている場合に、65 歳までの雇用確保を図るため、1 号・定年の引上げ、2 号・継続雇用制度の導入<sup>6</sup>、3 号・定年の廃止のいずれかの措置を講じる義務を事業主に課している（同法 9 条）。

そして有期契約の締結は、労働契約を新たに締結するものであれば、「採用」にあたるどころ、採用の場面では、雇用対策法 10 条が「事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。」としており、年齢を理由とした募集・採用差別が原則として禁止されている<sup>7</sup>。

しかし、例外として年齢制限が許される場合について、雇用対策法施行規則 1 条の 3 第 1 項は次の場合をあげている。

- 1 号 定年年齢を上限として、当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- 2 号 労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合
- 3 号のイ 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- 3 号のロ 技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- 3 号のハ 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合
- 3 号のニ 60 歳以上の高年齢者又は特定の年齢層の雇用を促進する施策（国の施策を活用しようとする場合に限る。）の対象となる者に限定して募集・採用する場合

これらのうち、2 号の年齢による就労制限は、現行法令上は一定年齢以上であることを理由として就労を禁止しているものはなく、下限年齢に関する規制（労働基準法 56 条以下に定められた義務教育中の児童の使用の原則禁

止や、18歳未満の年少者に対する就労制限)を踏まえた例外であり、3号のハはその業務の必然性から許容される例外である。

これに対して、一般的な募集・採用の年齢制限が認められる場合として、1号の一定の定年年齢を前提とした「期間の定めのない労働契約」、3号のイと同号口の「期間の定めのない労働契約」を前提としたキャリア形成、技能継承などを目的とする場合が定められている。これは、長期勤続を前提とした正社員としての処遇形態を念頭に募集・採用における年齢制限を認めるものであるため、有期労働契約による労働者の募集・採用においては、認められていない。

有期労働契約の更新も新たな労働契約の締結である以上、同法の「採用」にあたる余地はあるが、この点について本判決は、更新が雇用対策法10条の「募集及び採用」にはあたらないとしたうえで、更新年齢上限を定めることを公序良俗違反にあたらないとしている。このような判断は妥当であろうか。

有期契約の更新が同法の定める募集・採用にあたらないとすることは、労働契約法19条が適用される無期契約と実質的に異ならない労働契約であるか、更新に対する合理的期待が客観的に存在する労働契約の更新であることを前提とする限りにおいて、新規の労働契約締結と異なるものといえるから、その範囲で雇用対策法の適用を否定することは妥当であろう。

ただ、それを超えて、ただちに更新制限規定の合理性を肯定することができるかは別途議論が必要である。少なくとも、一般的な有期契約の初回の締結においては、年齢のみを理由として採用しないことは違法(公法上の義務であって、私法上の義務としての効力は不明瞭な部分があるが)とされていることに、留意すべきであろう。つまり、更新を前提としない労働契約の締結において年齢制限ができないとされた趣旨は、労働の遂行と直接関係しない年齢という一律の基準によって雇用の発生が決められることがあってはならないとの意味であり、年齢以外の要素によって採用の可否を判断すべきであることが求められている。そして労働契約の終了においても、一定年齢の到達(高年齢者雇用安定法により下限は60歳)が認められること、なお65歳までの雇用の確保措置が求められていることの趣旨も踏まえて、本件の雇止めをとらえる必要がある。

## 2) 年齢による雇止めをめぐる裁判例

年齢を理由とする雇止めを有効とした先例としては、三洋電機（住道工場）事件<sup>8</sup>があげられる。同事件は、契約期間 1 年の準社員について、56 歳到達以降は次の契約更新を行わないとする扱い（慣行）について、「新たな雇用契約の締結に対する年齢的制限を定めたもので、本来の定年とは性質を異にするものである」としたうえで、定年制度ではないから公序良俗に反せず、それ以降の雇用継続に対する客観的合理的期待があるとはいえないとして、雇止めを有効としている。

同事件は、現高年齢者雇用安定の 60 歳未満の定年禁止規定が義務化される前（努力義務規定）の事例であるため、57 歳雇止めが高年齢者雇用安定法に違反して公序良俗に反するとはいえないとしているが、一定年齢に到達したことを理由とする雇止めは、労働契約の終了事由を定めた定年ではなく、更新上限の定めにあたるとした。そのうえで、それが更新制限事由としてあらかじめ周知されていたのだから、雇用継続に対する期待は労働者の主観的なものにとどまり、解雇権濫用法理を類推適用することはできないとしている。また、正社員の定年との差異（正社員は 60 歳定年制が定められていた）があったとしても、経営判断による処遇上の差異であって、公序良俗に違反しないとしている。

同判決については、就業形態の多様化を念頭に、定年と更新年齢の制限という法形式の違いだけでなく、実質的な機能を前提にその制度の適法性を検討すべきとの指摘のほか<sup>9</sup>、昇進昇格や退職金規定の適用のない労働者に対して定年制に準ずる措置を設定することの問題性が、既に指摘されている<sup>10</sup>。

一方で、雇止めを無効とした例としては、北港観光バス（雇止め）事件<sup>11</sup>がある。同事件においては、1 年契約の運転手を 65 歳までは再雇用し、以降は個別に判断するとの契約、就業規則に基づいて就労していた労働者の 65 歳到達による雇止めを無効としているが、「65 歳を超える従業員については、雇用継続への合理的期待がないとみる余地もないとはいえない」し、原告は当初雇用契約書さえ作成されずに雇用が継続されていたこと、原告自身 68 歳まで更新されていたこと、65 歳以降も雇用が継続されている運転手が多数いることからすると雇用継続に対する合理的期待が認められ、体力、健

康状態が業務に耐えられない状況にあったとは認められず、高齢運転手を減少させるというY社の方針は、それだけでは本件雇止めの合理的理由とはなり得ないとしている。一方で、70歳以降の雇用は雇止めにより終了したとしている。

また、市進事件<sup>12</sup>は、1年契約で雇用される嘱託専任教務社員について、50歳以降更新しないとする就業規則規定(平成15年施行、10年間は60歳までとする)に基づく雇止めを無効としたが、その前提とされた50歳不更新制度を新たに導入した就業規則改定について、「その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労働関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有している場合に限り、その効力を認めることができるものというべきで」あるところ、「50歳を超えた場合には一律に契約更新を行わないとの就業規則の変更を行う高度の必要性を肯定することはできない」として、労働契約法19条2号によって雇止めを無効としている。

年齢による雇止めの効力を判断するにあたっては、雇用継続に対する合理的期待の存否の判断において、事前のじゅうぶんな説明と周知がされていたかという観点から雇用継続への客観的かつ合理的な期待を判断する方法のほか、事後的に年齢制限が設定された場合にも、やはり契約終了への十分な説明と周知がされていたかが検討されており、就業規則変更によって直ちに雇止めの効力が認められるときを除けば、雇用継続への客観的かつ合理的な期待の有無が判断されている。年齢による更新制限規定そのものを無効とはいえなくとも、有期契約の雇止め法理の中で判断することが行われてきた。

こうした裁判例の流れに従えば、あらかじめ更新回数の制限をすることや、更新しない一定事由をあらかじめ定めておけば、労働者の雇用継続に対する客観的かつ合理的期待があると認められる可能性は、著しく減少することになるだろう。しかし、あらかじめ一定の不更新事由について定めて労働契約を締結すれば、ただちに雇止めの効力を肯定し得るのであるだろうか。

この点について、更新回数の制限を定めたことによる雇止めが争われた例では、1年間の任期付講師に2回目の契約更新時に告知された、雇用期間を3年上限とする方針に基づく雇止めにつき、「期待利益が遮断され又は消滅したというためには、雇用の継続を期待しないことがむしろ合理的とみられ

るような事情の変更があり、または、雇用の継続がないことが当事者間で新たに合意されたなどの事情を要するものというべき」であり、十分な説明や了解を得た事情は認められないから無効であるとした報徳学園（雇止め）事件<sup>13</sup>、派遣労働者として3年間勤務後に直接雇用で従前と同様の業務に有期嘱託職員として勤務していた原告に対する、雇用期間の上限を3年までとする方針に基づいてなされた雇止めにつき、業務の恒常性、契約更新時の合意内容、更新時の事務局長等の説明等からみて雇用継続されることに対する合理的な期待利益があり、嘱託職員の雇用継続期間の上限を3年とする方針が出された時点で既にこれを超える継続雇用に対する合理的な期待利益を有している嘱託職員に対しては、当該方針を的確に理解させ、その納得を得る必要があるところ、原告の合理的な期待利益を侵害するもので客観的に合理的な理由がないこと等から無効とした学校法人立教女学院事件<sup>14</sup>、3年を上限とする更新年限による雇止めにつき、3年を超えて更新しない取り決めが事前に説明され、周知されていたとはいえず、雇止めは無効とした京都新聞COM（仮処分）事件<sup>15</sup>がある。

これらの裁判例は、更新回数を制限する方針について、労働者に対して事前の十分な説明や同意を要するとしている。

他方で3カ月契約のアルバイトの更新上限を15回とする方針を定め、これに基づく雇止めを有効とした事例として、シャノール事件<sup>16</sup>がある。同事件は勤務態度の問題等による雇止めとして有効であるとしたうえで、念のため検討するという傍論中の説示であるが、「本件更新制限は、被告の労務管理上必要に迫られてやむなく取られた措置というほかな」く、脱法目的で設定されたとも認められないとしている。

このように更新回数制限については、その制限そのものを違法とするものはないものの、更新回数の制限による雇止めの可否は、労働契約法19条2号の雇用継続の合理的な期待の存否の問題の中で判断されている。一定の年齢の到達や、一定の更新回数に達したことを理由に雇止めを行う場合も、それを明確に禁止する法規範がない以上、ただちに更新制限規定を無効とすることはできない一方で、雇用の終了という側面に着目して、解雇ないし雇止め制限の規範から制限を付そうとする裁判例の姿勢が見て取れる。

### 3) 本判決の特徴と問題点

これに対して、本判決は、制度としての年齢による更新制限を正面から肯定し、労働法 19 条による雇止め制限に優先させた点が、大きな特徴といえるだろう。

有期労働契約の更新制限を設定することは、就業規則の新設や変更の問題の中で争われる場合であれば、合理性のフィルターをかけること自体は可能であるものの、労働契約締結の際に定められた条件である場合は、違法性があるとするのは相当程度困難を伴う。解雇権濫用法理や雇止め法理の潜脱を目的とするものであると評価できれば、そのような定めを公序良俗に反するものとして無効としたうえで、解雇権濫用法理ないし雇止め法理によるチェックを入れることも可能であろうが、本判決や前掲シャノール事件のように、一定期間での入れ替えや企業の人事管理上の必要性による雇用の終了が認められるとすれば、脱法目的であって違法とまで評価することは困難であるのは事実であろう。

しかし、この場合に、解雇権濫用法理ないし雇止め法理の適用を排除すべきなのであるだろうか。

本判決は、処遇が正社員と異なる有期契約労働者について、正社員と同様に定年を設けることは均衡に反するという労働者側の控訴審での主張に対し、「期間雇用社員と正社員とでは、部分的に重なる部分があったとしても総体としてみるとその担当する職務の内容及び勤務の形態を異にすると考えられるのであり、この点を捨象して、単に賃金、年金、退職金等の格差があることを理由に期間雇用社員について雇用期間更新の上限を正社員における退職年齢より優遇しないと均衡が取れず、これが公序に反するとは直ちにいえぬ」としている。有期契約労働者に定年年齢を優遇しなければ労働契約法 20 条ないし公序良俗に反するとまでいうことは確かに困難であろう。ただ、これは、労働契約法 20 条ないし公序良俗に違反しないというに過ぎず、一定の更新上限年齢を定めた制度が、雇止めに関する規制の適用を排除するまでの制度としての合理性を認め得るのかについては、別途検討する必要があるだろう。

この点について、本判決が維持した「一律に一定の年齢を基準として、以降の雇用契約更新を行わないこととする旨の定めを就業規則に置くことにつ

いて、なおその必要性和合理性が認められる」とする判旨と、控訴審で付加された「このような定めは、会社の経営判断に基づき置かれるものであり、その内容が違法なものであったり、労働者の権利、利益を不当に制限するものであるとの事情がない限り、合理性を肯定することができ」、「原判決のいう紛議に伴うコスト負担の回避という視点も、このような観点の中に位置付けられるものと理解することができる」ところ、「仮に本件上限規則のような定めを置かずに、更新拒絶の合理性、相当性があるときにのみ更新を拒絶するとの制度枠組みを設けた場合には、幾ら多くの管理者により期間雇用社員の能力の評価をしているといっても、その実質的判断が必ずしも容易でないことには変わりはなく、紛議の発生も不可避といえ」、「当然に被控訴人がそのコストを負担すべきものということとはできず、また、紛議に伴うコストを無視することも相当とはいえない。」との判旨は、そもそも不更新時における就労能力の評価や紛争の発生などの人事管理上の必要性から、本件上限規則による事実上の定年を設けることの合理性を基礎づけている。

定年制度そのものの合理性について考えてみると、かつては学説からの批判はあったものの、現在は一般的にその合理性はあるととらえる立場が多い。その根拠としては、年齢による労働能力の通減と人事管理上の一般的合理性があげられるが、こうした評価は長期勤続、年功型賃金を前提とした期間の定めのない契約(=正社員)を前提としたものであることが指摘されている<sup>17</sup>。

また、定年制度を設定することは、前述の通り、高年齢者雇用安定法による下限年齢(60歳)の定めがあるほか、無制限に許容されるものではなく、就業規則の制定・変更の場面においては、その必要性だけでなく、適用を受ける労働者の受ける具体的不利益や、その制定過程も踏まえて、それをある労働者の意思に反して適用できるだけの合理性があるかによって、一定の制限が付されることがある<sup>18</sup>。

解雇が原則自由であるアメリカの場合、年齢差別禁止法(The Age Discrimination in Employment Act of 1967)で、40歳以上の個人に対する雇用の場での年齢差別を原則として禁止しているため、制度としての定年は許されないが、ヨーロッパや日本では、年金制度等も含めた雇用政策を前提に一定程度の合理性を有するものとして、その存在が許容されてきた<sup>19</sup>。定年

制を、年齢を理由とする差別ととらえ違法とすることは、現行法制上は難しいと言わざるを得ない。しかし、その年齢設定は合理性を有するものとしても、画一化された一般的な枠組みとして直ちに個々の労働者の労働契約のレベルで雇用終了の合理性を担保しうるものではなく、その適用の結果生じる不利益について、雇用終了の法理の中で斟酌すべきであろう<sup>20</sup>。

加えて日本においても、労働者の処遇が多様化する中で、正規労働者を前提とした労働法法理の揺らぎが指摘されるとともに、雇用平等の観点から、定年制に対しても、再びその合理性について、異論が示されている<sup>21</sup>。特に、「非正規」として処遇されてきた労働者に、正社員において認められてきた定年制をそのまま適用することができるか疑問が残る。

正規雇用労働者の定年後の有期雇用（嘱託や再雇用）と異なり、当初から有期労働契約を締結し、長期的に勤務してきた労働者（非正規労働者）は、退職金や年金が不十分であることが多く、生活維持のために就労する必要が高い場合が多いことを考えると、使用者の人事管理上の必要により設けられた定年制度を、合理的な制度としてただちに解雇や雇止め法理の除外につなげることは無理があると思われる。期間の定めのない労働契約を締結して長期勤続を予定して採用される労働者であれば、一定年齢到達時までの処遇と雇用保障の代償として、解雇や雇止め法理を除外することは労使の利害の均衡からみて不当なものとはいえないが、そのような処遇が予定されずに有期契約の更新を繰り返す非正規労働者に対して、無期契約で雇用されてきた労働者と同様に、定年制度を合理的なものとして直ちに認めるべきではない。

雇用対策法においても、定年上限を前提とした雇用、キャリア形成、特定年齢層の募集採用、業務の性格上必然的に必要となる場合を除けば原則として年齢による募集・採用制限は認められておらず、募集採用時の年齢制限の例外において、有期労働契約は含まれていないこと、高年齢者雇用安定法が65歳以降の雇用確保を義務づけていないとしても、それを超えて、65歳以降になれば無条件に解雇できることを認めているわけではないことからすると、労働契約法19条の判断を除外しうるほどの合理性を持つものとして、更新年齢上限制度が合理性を持つといえるのか疑問である。

年齢による雇止めには一般的な合理性を認めるべきではなく、当該制度の目的と対象労働者の処遇からみて、長期勤続を前提として雇用された労働者

の雇用終了事由として制度化されているものを除いて、通常の労働契約法 19 条の判断によるべきであり、有期契約労働者の場合は、定年制度の合理性からただちに雇止めの客観的かつ合理的理由となすのではなく、改めて、雇止めの客観的かつ合理的理由があるかを判断すべきであると考えらる<sup>22</sup>。

私見としては、65 歳をもって雇止めとする制度は、有期契約労働者に対するそれまでの処遇において、原則として 65 歳まで更新が維持され、長期勤続を前提とした処遇がなされてきたとき（賃金、賞与や退職金、福利厚生などの面で、定年までの長期勤続を前提とする正社員と比較して均衡を逸しない処遇がなされていたとき）であれば、更新上限年齢の制度的な合理性から、雇止め法理の適用を除外できるが、本件はこのような場合にあらず、本人が更新を希望する以上、整理解雇に準じた経営上の支障がある場合か、具体的な労働者側の労働能力の不足や低下がある場合など、雇止めがやむを得ないといえる客観的かつ合理的な理由があるかにより、その効力を判断すべきであったと考える。この場合、労働協約での定めがあるときも、個々の労働者の雇用の喪失にかかわる事項であり、労働協約の規範的効力は否定され、個々の労働契約の解消の問題の中で判断されるべきであろう<sup>23,24</sup>。

#### 4) 残された課題

一定年齢到達を理由とする更新制限の問題は、①年齢に限らず、一定の不更新事由が定められてあらかじめ周知されていれば、解雇権濫用法理ないし雇止めの制限法理を適用できなくなるのかという問題と、②年齢による雇用の終了事由の定め合理性の問題の二つのレベルの検討が必要であるところ、本判決は、①について特段判断をせず、②の合理性を認めることで、雇止めの効力を認めている。本判決の射程は、②の合理性を担保しうるだけの実態がある労働者、つまり相当程度長期間にわたり更新され、更新が保障されてきた有期契約労働者にのみに当てはまるものとして、限定的に理解すべきであろう。

しかし、本判決の提示した問題については、裁判例や学説においても未だ確たる立場は固まっておらずともいえない。

まず①の不更新事由の定め位置づけについては、事前のじゅうぶんな情

報提供・説明と同意があれば、雇用継続に対する期待が排除されるべきとする立場<sup>25</sup>と、そのような説明や合意にかかわらず、なお制約がありうるとする立場<sup>26</sup>に分かれている。両者は、現行労働契約法 19 条の雇止め制限法理の基盤をどのようにとらえるべきかという前提を異にしており、解雇(ないし雇止め)制限規範の論理的根拠について対立があるといえる。

あらかじめ定められた不更新事由について、前者の立場によれば、年齢に限らず、不更新事由について事前のじゅうぶんな情報提供・説明と合意があれば雇止めの制約はかからなくなることになり、年齢による更新制限の場合、現行法上では 60 歳未満の年齢が設定されたときに高年齢者雇用安定法に対する脱法行為として、あるいは立法論的な対応を検討する余地はあるにしても、一応は雇用が終了すると認めることになる。これに対して、後者の立場からは、そのような「形式的」合意自体は大きな意味を持たず、労働者が業務過程に組み込まれ、反復更新されていたかによって実質的な雇用継続ないし雇用継続に対する客観的かつ合理的な期待の存在を判断すべきこととなるため、雇止めの効力は、その他の事情も含めて検討を要することになる。この場合、労働能力などの労働者側の事情や、整理解雇を要するほどの経営上の支障もないのに、「年齢だけ」で解雇や雇止めするとすれば、客観的かつ合理的理由があり、社会的に相当なものとは到底言えないであろう。労使にとっての予見可能性という観点からいえば、前者の立場に説得力はあるが、解雇の制限規範の成立根拠という点では、後者に分があると考える。この意味で、解雇や雇止め制限の法理そのものの規範的根拠と具体的なあり方について、なお議論を続けていく必要があるだろう。

また本判決は、①の問題の中で一応無効となりうる可能性を示しつつ、②の長期雇用と同様の定年類似の制度として、経営上の必要性から制度の合理性を肯定することで雇止めの効力を肯定するが、前述の通り、有期契約労働者に対して定年類似の制度を適用するためには、それまでの契約の更新状況のみならず、それまでの処遇全般も含め、無期契約で就労する労働者との同質性が認められる場合に限られるべきである。また、就労形態が多様化し、超高齢社会の中で実際に就労する高齢労働者が増加する中で、従前の日本的雇用のモデル的な正社員の就労を前提とした定年制度は、もはや普遍的・一般的な合理性があるともいえないのであって、雇用政策ないし「差別」の観

点から、定年制度そのものの適法性について、改めて検討する必要性が生じていると思われる。

#### (Endnotes)

- 1 定年後嘱託雇用の賃金低下について、労働契約法 20 条の有期契約労働者への不合理な労働条件設定の禁止に違反しないとした長澤運輸事件（東京高判平 28.11.2 労判 1144 号 16 頁）等。同判決は「期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違が不合理と認められるか否かの考慮要素として、〈1〉職務の内容、〈2〉当該職務の内容及び配置の変更の範囲のほか、〈3〉その他の事情を掲げており、その他の事情として考慮すべきことについて、上記〈1〉及び〈2〉を例示するほかに特段の制限を設けていないから、労働条件の相違が不合理であるか否かについては、上記〈1〉及び〈2〉に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して判断すべき」として、合理性が認められるとした。こうした問題において、かつての性別・年齢による分業体制は希薄化しており、議論の前提とできなくなっているとの指摘として、濱口佳一郎「性別・年齢等の属性と日本の非典型労働政策」日労研 672 号（2016）4 頁。
- 2 東京高判平 28.10.5 労判 1153 号 25 頁。
- 3 東京地判平 27.7.17 労判 1153 号 43 頁。
- 4 労働契約法 19 条の雇止め制限は、実質的に期間の定めのない契約となっている場合に解雇権濫用法理を類推適用すべきとした東芝柳町事件最高裁判決（最一小判昭 49.7.22 労判 206 号 27 頁）、その後、実質的に期間の定めのない契約と異ならないとはいえないときでも、当事者間に雇用継続に対する合理的期待がある場合は同様に類推適用すべきとした日立メディコ事件最高裁判決（最一小判昭 61.12.4 労判 486 号 6 頁）を先例とする判例を明文化したものであるが、日立メディコ事件は、その判旨の中で、終身雇用の期待の下で雇用される本工とは「おのずから合理的な差異がある」として、結論としては、本工の解雇に先立つ雇止めを有効にしている。経営上の事情による雇止めをめぐる裁判例において、有期契約労働者の雇止め

制限は、正社員に対する解雇権濫用法理と同じ内容とはされていない(国鉄大阪工事事務局事件・最三小判平 4.10.20 労判 617 号 19 頁、東芝ライテック事件・横浜地判平 25.4.25 労判 1075 号 14 頁、)三洋電機(契約社員・雇止め)事件・広島高判平 28.4.13 D1-Law.com 等)。

- 5 無期契約転換請求権の例外としては、このほかに、「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」(平成 26 年 4 月施行)による、大学教員等の無期契約転換請求権の発生要件を 10 年とする特例がある。
- 6 「継続雇用制度」とは本人が希望すれば雇用を継続できるものに限られている。なお過半数代表との労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めて制度を導入したときは、同法の要求する措置を講じたものとみなすとする旧法 9 条 2 項は、平成 25 年 4 月 1 日で廃止されているが、平成 37 年 3 月末まで旧 9 条 2 項に基づく継続雇用制度を認めつつ、28 年 3 月末までは 61 歳以上、31 年 3 月末までは 62 歳以上、34 年 3 月までは 63 歳以上、37 年 3 月までは 64 歳以上と、順次労使協定による制度が認められる年齢を引き上げている。
- 7 さらに、高年齢者雇用安定法 18 条の 2 は、労働者の募集にあたり、やむをえない理由によって 65 歳未満の年齢制限を設ける場合は、その理由を求職者に通知する義務、またその理由の内容および提示の有無について、厚生労働大臣による事業主に対する報告要求、指導および助言、これに従わない場合の勧告を定めている。
- 8 大阪地判平 9.12.22 労判 738 号 43 頁。
- 9 水町勇一郎「三洋電機(住道工場)事件評釈」ジュリ 1116 号(1999) 114 頁。
- 10 山崎文夫「三洋電機(住道工場)事件評釈」労判 740 号(1998) 7 頁。
- 11 大阪地判平 25.1.18 労判 1078 号 88 頁(要旨)。
- 12 東京高判平 27.12.3 労判 1134 号 5 頁。
- 13 神戸地尼崎支判平 20.10.14 労判 974 号 25 頁。
- 14 東京地判平 20. 12. 25 労判 981 号 63 頁
- 15 京都地決平 21.4.20 労判 981 号 165 頁。

- 16 東京地判平 27.7.31 労判 1121 号 5 頁。
- 17 柳澤武「本件鑑定書」労旬 1863 号 22 頁。
- 18 定年制の合理性を肯定する例として、就業規則の不利益変更法理を確立した 55 歳定年新設に関する秋北バス事件・最大判昭 43.12.25 民集 22 卷 13 号 3459 頁、72~70 歳から 65 歳への定年引下げにつき高度の必要性があるとした芝浦工業大学（定年引下げ）事件・東京高判平 17.3.30 労判 897 号 72 頁等がある一方、合理性否定例としては、63 歳から 60 歳への定年引下げにつき、変更に高度の必要性がなく労働者に対する不利益が大きいたとする大阪府精神薄弱者コロニー事業団事件・大阪地堺支判平 7.7.12 労判 682 号 64 頁、70 歳定年の 67 ないし 65 歳への引き下げにつき、年齢構成の偏りの是正は緊急の課題ではなく、再雇用制度が代償措置・経過措置として評価できず、その他の代償措置をとることも困難であったとはいえないとする大阪経済法律学園（定年年齢引下げ）事件・大阪地判平 25.2.15 労判 1072 号 38 頁）等がある。
- 19 年齢差別禁止法については、柳澤武『雇用における年齢差別の法理』（成文堂、2006）が詳しい。また、年齢差別の観点から、アメリカおよび EU 法を踏まえた日本法の課題を指摘する文献として、櫻庭涼子『年齢差別禁止の法理』（信山社、2008）。
- 20 整理解雇の場合に一定年齢以上の者を対象とする対象者基準を合理的とするものがある一方で（三井石炭鉱業事件・福岡地判平 4.11.25 労判 612 号 33 頁、日本航空事件・東京地判平 26.6.3 労経速 2221 号 3 頁、最 2 小判平 27.2.4 で上告不受理）、不合理とする例もある（ヴァリグ日本支社事件・東京地判平 13.12.19 労判 817 号 5 頁）。
- 21 山川和義『年齢差別禁止の特徴と規制の方向性』労働法 117 号（2011）49 頁
- 22 雇止めとして有効とする立場ではあるが、上限規則は労働契約法 19 条の中で判断されるべきであるとする篠原信貴「本件評釈」ジュリ平成 27 年度重判（2016）227 頁。
- 23 協約自治の限界に関する論考は多いが、主要なものとして近藤昭雄「労働協約自治の限界——労働条件規制の構造と性格を媒介として——」労判 360 号（1981）9 頁。菅野和夫『労働法 11 版補正版』（有斐閣、2017）880

頁も、雇用の終了は一般的な労働協約の締結権限の範囲外とする。

- 24 上記にあげたもののほか、本件一審判決に関する評釈として、榊原嘉明「協約締結過程における労働組合の策ごと組合員の労働条件」労旬 1863号(2016) 10頁、山川和義「本件評釈」速法セミ増刊報判例解説 19巻(2016) 291頁。
- 25 大内伸哉「有期労働契約の不更新条項と雇止め制限法理—東芝ライテック事件を題材に」季労 119号(2014) 119頁。
- 26 近藤昭雄「労契法 19条と「雇止め」法理～東芝ライテック事件を素材として」労判 1075号(2013) 5頁。

(かつまた・ひろふみ 桐蔭横浜大学法学部教授)