

50歳不更新制度に基づく雇止めの有効性

【文献種別】 判決／東京高等裁判所
【裁判年月日】 平成27年12月3日
【事件番号】 平成27年(ネ)第4016号
【事件名】 地位確認等請求控訴事件(市進事件)
【裁判結果】 棄却
【参照法令】 労働契約法19条
【掲載誌】 労判1134号5頁

LEX/DB 文献番号 25541914

事実の概要

1 Yは、「学習塾」等を経営する株式会社である。X₁は平成4年から、嘱託専任教務社員(以下「専任」)、満51に達した平成24年3月以降は特別嘱託専任社員(以下「特嘱」として契約期間を1年とする雇用契約を更新してきた者である。X₂は平成4年から非常勤講師、平成9年4月以降は専任講師として、同様に1年の雇用契約を更新してきた者である。なお、X₁の平成24年度の雇用契約書においては「※2012年度の更新が最終となります」という一文が記載されていた。

2 Yは、平成15年3月1日以降、専任の契約更新は満50歳を最終回とする50歳不更新新制度を導入することを計画し、専任就業規則の変更(以下「本件改定」)にあたって、平成14年11月13日に説明会を開催した。

本件説明会資料には、①専任の契約更新は満50歳を最終回とし、51歳に達した日の属する年度末をもって以後の更新は行わない、②上記①にかかわらず、平成15年3月1日から10年間を「経過期間」として設定し、経過期間内に雇止め年齢に達した専任は、希望があれば、特嘱として契約を締結する、③上記②にかかわらず、満60歳を超えた時点で、特嘱を勇退してもらう旨が記載されており、これに関連して双方が合意すればYグループの別の職種に移ることがあるとして、11の職種が紹介されていた。また、本件改定に伴って定められた特嘱就業規則5条2項には、特嘱の「年次契約の更新に関しては、原則として、満60歳に達した日の属する年度末をもって、以後の更新は行わないものとする。」と定められた。

3 その後、Yは本件改定に伴って平成15年

度から50歳不更新制度及び特嘱制度を導入したが、特嘱制度は平成24年2月末に廃止した。Yは、平成25年2月28日をもって、X₁(当時満52歳)に対して雇用契約を期間満了により終了させる旨を、X₂に対しては講師としての能力が低いことを理由として雇用契約を終了させる旨を通知した。

Xらは雇止めを無効として、Yに対し、雇用契約上の地位の確認等を求め提訴した。一番ではXらは雇用継続に対する合理的期待が認められる一方、50歳不更新制度は、定年制度との異同や雇用対策法との関係について検討するまでもなく、合理性のある制度とは認められない等として、Xらの請求を認容したため、Yが控訴したものが本件である。

(以下X₂の判断については紙幅の関係上割愛する。)

判決の要旨

請求一部認容。

1 「本件改定は、専任就業規則を労働者に不利益に変更するものであるところ、このような就業規則の不利益変更は、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。

50歳を超える講師について、質の高い授業ができなくなるなどの事情が一般的に広く存在するとは認められず、「専任について年齢が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。「特段の不都合がない限り、専任の年次契約が更新されるのが通常であった」ことから、労働者の被る不利益は小さくない。また、本件改定によって導入された代償措置は極めて不十分である。一方、「特嘱としての雇用が60歳を超えるまで継続する限りにおいては、本件改定は労働者にも受入れられていたものと推認することができる。そうであれば、Yが、本件改定がされた平成15年3月1日から10年が経過した後においても、特嘱就業規則5条2項に定めるように満60歳に達した日の属する年度末までは、代償措置としての特嘱ないしそれと同等の職務内容の職種での契約の更新を、年齢のみを理由として拒絶しない扱いをする限りにおいては、本件改定の効力を肯定することができる。

2 「本件改定による専任就業規則の不利益変更に関する上記判断に照らすならば、X₁が、満52歳に達した後の平成25年3月1日以降も、年齢のみを理由として、特嘱ないしそれと同等の職務内容の職種での契約の更新を拒絶されることはない」と期待することは、法的にみて正当なものであるといえることに加え……、本件X₁雇用契約は長期間にわたり更新が重ねられてきたこと、本件説明会資料や特嘱就業規則からすると、……51歳に達すると専任としての契約更新はできなくとも、特嘱としては、満60歳を過ぎるまでは勤務を継続できるとの理解をすることもあながち不当とはいえないこと、上記10年が経過した後も51歳を超えて特嘱とほぼ同じ就業規則を有する嘱託教務社員として勤務している者も多数存在していることからすると、X₁において、平成25年2月末日の契約満了時に、本件改定がされた平成15年3月1日から10年が経過した後においても、特嘱就業規則5条2項に定めがあるように満60歳に達した日の属する年度末までは、代償措置としての特嘱ないしそれと同等の職務内容の職種（現状においては嘱託教務社員がこれに相当する。）で契約が更新されると期待することには、合理性な理由があるというべきである。」

3 Yは、本件説明会等で特嘱はあくまでも10年間の経過措置であると明言していると主張するが、「本件説明会資料や特嘱就業規則において、特嘱制度の存続期間やその終期である平成25年3月1日以降は特嘱としての契約更新がな

いことが明確に記載されていないことも踏まえると、たとえX₁が本件説明会において上記のような説明を聞いていたとしても、50歳不更新制度によって不利益を被る自らについて、10年が経過した後も特嘱ないしそれと同等の職務内容の職種で契約が更新されると期待することについては合理性な理由があると解すべきことには変わりはない。

また……、X₁に関する平成24年度の特嘱としての雇用契約書には、書面の下の部分に『2012年度の契約更新が最終となります』との注記があることが認められるが、上記と同様の理由により、このことによって、X₁の契約更新についての期待に合理的な理由があるとの判断は左右されない。

4 X₁に対する雇止めの合理性・相当性を検討するに、その雇止めは50歳不更新制度の際に導入された激変緩和措置としての特嘱制度の廃止によるものであるところ、50歳不更新制度の効力については先に認定説示したとおりであり、「Yが、専任についての50歳不更新制度を前提としながら、上記の10年が経過したことにより特嘱が廃止されたとしてする本件X₁雇止めには、客観的合理性も社会通念上の相当性も認め難いものというほかはない。」

判例の解説

一 判決の意義と特徴

本判決は、年齢を理由とする更新上限及び不更新条項に基づく雇止めが争われたものである。とりわけ、反復更新することが想定されている有期労働契約においては定年類似の機能を有しうる50歳不更新制度の導入について、就業規則の不利益変更と同様の判断手法を用いた点に特徴がある。不更新条項の効力を否定した一事例としても、実務上参考にならう。

二 更新上限の設定

初回契約時から更新回数等に上限が設定され、当該上限で雇止めがなされる場合には、裁判所はその定めを尊重し、更新の合理的期待を認めない傾向にある¹⁾。初回契約時点で更新上限の設定があれば、労働者は当初からこれを認識できるので上限を超えた更新の期待は発生しにくいからである。ただし、更新の期待の有無は期間満了時の総

合考慮となるので、更新上限についての使用者の説明がされておらず、労働者が更新上限の存在を認識していないとか、更新上限が厳格に運用されず、これを超えて更新されている他の労働者がいる等の事情がある場合には、当該上限を超える更新の期待が認められる場合もある²⁾。これに対し、反復継続して更新されてきた有期労働契約において、特定の更新時にこれが最終更新であるといった文言を契約書に挿入する、いわゆる不更新条項を設定する場合には、労働者はこれに不服でも更新を拒絶すれば直ちに雇止めされる可能性があるため、不本意ながら当該契約を更新するという側面がある。そのため、裁判所の判断は一律でないが、少なくとも容易にその効力を認めているわけではない。

本件では、X₁が初回契約を締結した時点では、50歳不更新制度は存在せず、幾度か更新を経た後に、50歳不更新制度及び特嘱制度が導入された。更新上限の問題ではあるが、その更新の期待の合理性については、不更新条項の問題状況に接近することになる。

ただ、一般的には有期労働契約は期間満了によって終了するものであり、更新の期待が合理的である場合のみ裁判所がこれを救済するのであるから、更新上限が設定された時点で更新の期待が生じていないのであれば、初回契約時に更新上限が設定されたのと同様に、原則として上限を超える更新の期待の合理性を否定してもよいと考えられる。この点、裁判例でも³⁾、労働者が更新上限を認識した時点において、すでに雇用継続についての合理的期待を有していたと認められるか否かが重要であると述べ、更新上限を認識した時点では合理的期待が認められず、その後の事情によっても合理的期待は生じていないとして、雇止めを適法と評価しているものがある。

本判決では、特段の不都合がない限り、専任の年次契約が更新されるのが通常であったということ自体には争いが無いという事情があるため、制度変更時点で、更新の合理的期待が生じていたとの評価も可能な事案ではある。しかし、裁判所はこの点に触れないまま、就業規則の変更によって50歳不更新制度が導入されたことを踏まえ、就業規則の合理性判断を行い、これが否定されるので当該上限を超える更新の期待には合理性が認められると論理展開している。本件においては就業

規則の変更が合理的でないため、変更時点の更新の期待の有無の判断は不要であると考えているのかもしれない。しかし、就業規則の合理性といっても、新規契約を締結する際に求められる合理性と変更求められる合理性は異なる（労契法7条、10条参照）。仮に制度変更時点で更新の合理的期待が認められないのであれば、そこで求められる合理性は新規契約に対する就業規則の合理性になるはずである。本判決では変更の合理性を問うているので、やはり制度変更時点で更新の合理的期待があったと判断すべきであったろう。

三 50歳不更新制度導入の合理性

年齢を更新条件とすることについてはどうか。従来から裁判所は、年齢を更新上限とすることを一律に違法とは解していなかった。無期の正社員と有期の準社員との間で正社員の定年を60歳、準社員の雇用契約の更新上限を57歳と設定した三洋電機（住道工場）事件⁴⁾において、裁判所は57歳を更新上限とする定めは若年定年制と同視することはできず、公序違反にはならないと述べている。同じく日本郵便事件⁵⁾では65歳を上限とする雇止めについて、通常の期間満了によるものとは別の雇用契約の終了事由と捉えるべきものと評価した上で、雇止めを適法と結論付けている。

実際、本判決も50歳不更新制度が公序違反であると述べたわけではない。更新の合理的期待を検討する上で、同制度を定める就業規則の合理性判断を行ったものである（なお、本判決は労契法10条には言及せず、その判断手法のみを用いている）。そして、変更の必要性、労働者の受ける不利益等を比較衡量し、新たな制度を定める就業規則につき、特嘱における制限であるところの60歳までの間、年齢を理由とする更新拒絶を定める部分の効力のみを否定している。年齢を更新条件とすることや50歳不更新制度それ自体が公序違反ということであれば、こういった比較衡量的な判断手法にはなじまないし、60歳までの間というものも一貫しないから、裁判所は年齢を更新上限とすることを違法としているわけではないことは確認できる。50歳で一律に更新拒絶する制度に変更するほどの合理性が見出せないということであろう。

裁判所の判断枠組みに沿って変更の合理性を検討するならば、代償措置についての判断はあまり

に厳格に過ぎるように見える。10年という経過措置は現実問題として相当に長期であり、これで足りないという趣旨の判断には、まるでこれ以上の経過措置を設けるべきであったと評価されかねない危うさがある。裁判所の判断の背景には、そもそも労働者が10年を経過措置として認識できるような十分な説明がなかったという認識があり、それこそが代償措置が重視されなかった理由であると捉えるべきであろう。

このように本判決は就業規則変更の合理性という判断手法を用いたが、そうだとすると、仮に50歳不更新制度を導入した後に契約を締結した労働者にとっては、当該制度に基づく雇止めは有効となるのだろうか。

形式的に言えば、労契法19条は、常に雇止めに合理性・相当性を求めているわけではなく、同条1号ないし2号に該当した場合、すなわち更新に合理的期待が認められる場合に初めて、当該雇止めに合理性・相当性を求めるものである。そうだとすると、更新の合理的期待が生じる前に、年齢による更新上限を設けている旨使用者が十分に説明し、労働者がこれを認識したならば、上限を超えた更新の期待は保持し得ないから、50歳で雇止めすることの合理性・相当性審査が行われず、結果雇止めが認められると考えることもできそうである。有期労働契約は期間満了により終了するのが原則であるから、本来、雇止めの理由は不要で、まさしく期間満了となったという事実のみで足りよう。問題は労働者が更新の合理的期待を保持しているのに雇止めされることなのだから、初回契約から一定期間を上限とすることで当該期待が生じないようにすることが適法ならば、労働者の年齢を上限としても同様に適法であるとはいえないか。とはいえ、50歳で一律に雇止めすべき合理的理由が特になく（通常はないだろう）とすれば、有期労働契約の更新基準については明示する必要があることや（労基則5条1の2）、高年法や雇用対策法等の精神に鑑みれば、若年定年制を想起させるような年齢に基づく更新上限を認めることには躊躇がある。裁判所は、こうした更新上限に対するネガティブな評価をする可能性があり、本判決はその嚆矢となるのかもしれない⁶⁾。

四 不更新条項

一般に、不更新条項は使用者が十分に説明し、

労働者がこれを認識して更新に臨む場合でなければ、その効力が否定されている⁷⁾。説明・情報提供が十分である場合、裁判例には、不更新条項に基づく雇止めを合意解約に引き付けて捉えるもの⁸⁾、不更新条項により更新の期待は放棄されたと捉えるもの⁹⁾、不更新条項の存在によって判例法理の適用が排除されることは適切でなく、労働者は不本意ながら不更新条項を付した労働契約を締結せざるを得なかったと指摘し、不更新条項の存在は雇止めの合理性・相当性判断において考慮すべき一要素と捉えるものもある¹⁰⁾。

本件では最終更新時に不更新条項は設定されていたが、裁判所が更新の合理的期待を認めている。本判決の論拠は判然としない部分もあるが、原審では更新時に不更新条項を取り上げて次回更新を行わないとの説明がなかったため、X₁は特嘱としての雇用契約は今限りであるが、特嘱以外の形態での契約更新がありうる旨認識していたと認定しており、おそらく本判決も同様に説明不足を捉えて不更新条項の有効性を否定したものと考えられる。不更新条項は、労働者が当該条項の意味を認識して契約更新を行うからこそ軽視できないのであり、単に契約書に付したに過ぎない場合には、従来から裁判所はこれにさほど拘泥せず、雇止めを違法とすることがあった。本判決もそうした事案の一つである。

●—注

- 1) 北海道大学（契約職員雇止め）事件・札幌高判平26・2・20 労判1099号78頁。
- 2) 京都新聞COM事件・京都地判平22・5・18 労判1004号160頁。
- 3) 前掲注1) 北海道大学（契約社員雇止め）事件。
- 4) 大阪地判平9・12・22 労判738号43頁。
- 5) 東京地判平27・7・17 ジャーナル43号30頁。
- 6) 橋本陽子「塾講師の有期労働契約における50歳不更新制度の合理性」ジュリ1493号105頁。
- 7) 東芝ライテック事件・横浜地判平25・4・25 労判1075号14頁、三共（寡婦嘱託雇止め）事件・静岡地浜松支判平17・12・12 労判908号13頁。
- 8) 近畿コカ・コーラボトリング事件・大阪地判平17・1・13 労判893号150頁。
- 9) 本田技研工業事件・東京高判平24・9・20 労経速2162号3頁。
- 10) 明石書店（製作部契約社員・仮処分）事件・東京地決平22・7・30 労判1014号83頁。

関西外国語大学教授 篠原信貴