

岩田合同法律事務所 ニュースメール
2024 年 5 月号

人事労務



岩田合同法律事務所
弁護士 [藤原 宇基](#)

今月は、高年齢者の雇止めについて問題となった近時の裁判例をご紹介します。

- ✓ 高年齢者であっても業務の常用性、更新の回数、雇用の通算期間、企業側の言動によっては雇止め法理の適用がある。
- ✓ ただし、本人や他の従業員の年齢によっては、契約更新に対する期待が弱いと認められる場合もある。
- ✓ エイチ・エス債権回収事件（東京地判令 3. 2. 13、労判 1303. 86）

1. 高年齢者の雇止め

高齢化社会に対応すべく、高年齢者の安定した雇用確保等を目的とした高年齢者雇用安定法（高年法）は、2013 年（平成 25 年）及び 2020 年（令和 3 年）に改正法が施行され、①定年を定める場合は 60 歳以上とすること、②継続雇用制度など 65 歳までの安定雇用を確保する措置を講ずる義務、③70 歳までの就業機会を確保する措置を講ずる努力義務を定めています。

各企業も、少子化による労働力不足に対応するため、高年齢者の雇用を進めています。

もっとも、職種にもよりますが、多くの人の場合、年齢を経るに従って、仕事に必要なとされる能力（処理能力、体力、気力等）が低下するため、企業が求める水準に達しない人も出てきます。そのような場合、企業は高年齢者との雇用契約を終了することができるのか、という点

が問題となります。

高齢者は、有期雇用で雇用されている者が多いことから、本稿では、高齢者の雇止めについて説明します。

なお、定年の延長、廃止や、高齢者の再就職（無期転換ルール特例の適用が無い）等により、無期雇用をされている高齢者も増えており、その場合は、高齢者の解雇が問題となります。

2. 高齢者の雇止めに対する雇止め法理の適用の有無

法的には、雇止めの有効性の判断の方法は、高齢者であっても、それ以外の者の場合と変わらず、①雇止め法理（労働契約法 19 条）の適用の有無、及び、②雇止め法理が適用される場合は、雇止めをする客観的合理的理由と社会通念上の相当性の有無により判断されます。

雇止め法理とは、一定の条件を満たす有期労働契約を雇止めにより終了するためには、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が必要であり、これらを欠く場合、雇止めは認められず、有期労働契約が締結又は更新されたものとみなすとする法理です（労働契約法 19 条）。

判例上、雇止め法理により保護される一定の条件を満たす有期労働契約は、①実質無期契約タイプと②期待保護タイプの2つに分類されています。

◆雇止め法理が適用される有期労働契約

①有期労働契約が反復して更新されたことにより、雇止めをすることが解雇と社会通念上同視できると認められる場合（労働契約法 19 条 1 号）（実質無期契約タイプ）

②労働者が有期労働契約の契約期間の満了時にその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認められる場合（同条 2 号）（期待保護タイプ）

- ① 実質無期契約タイプの該当性の判断は、高齢者であるか否かは特に問題となりません。他方、②期待保護タイプの場合は、高齢者、特に定年後再雇用の高齢者の場合は、そもそも更新に対する期待が定年前と比べて少ないのではないか、という点が問題となります。

雇用継続に対する合理的期待の有無は、(i) 当該雇用の臨時性・常用性、(ii) 更新の回数、(iii) 雇用の通算期間、(iv) 契約期間管理の状況、(v) 雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無などの客観的事情を総合考慮して判断されます。

この点、65 歳前の雇止めについては、上記のとおり、高年法により、65 歳までの安定雇用確保義務が企業に認められていることから、労働者も 65 歳までは安定した雇用を期待することに合理性が認められ、②期待保護タイプに該当するとして、雇止め法理が適用されるケースが多いものと考えられます。

65歳を超える者については、70歳までの就業機会確保義務はあるものの、これは努力義務であるため、70歳まで契約が更新されるものと期待していたという主張は認められにくいでしょう。一方で、65歳を超えているからといって、継続雇用に対する期待が全く認められないというわけではありません。業務の常用性、更新の回数、雇用の通算期間、企業側の言動によっては合理的期待が認められるケースはあります。

なお、継続雇用について上限を70歳とするというような規定や合意がある場合は、70歳を超える継続雇用の期待は認められません。

2. 高年齢者の雇止めにおける客観的合理的理由と社会通念上の相当性

雇止め法理の適用が認められた場合、客観的合理的理由と社会通念上の相当性を欠く雇止めは無効となります（労働者の契約更新又は締結の申込みに対して使用者が承諾したものとみなされます。）（労働契約法19条）。

そして、上記の期待保護タイプの場合、雇用継続の合理的期待の内容や強度に応じて、客観的合理的理由と社会通念上の相当性の有無が判断されます。すなわち、雇用継続に対する合理的期待がそれほど強く認められない場合は、雇止め法理による保護も相対的に弱いものとなります。

3. 近時の裁判例

エイチ・エス債権回収事件（東京地判令3.2.13、労判1303.86）は、債権管理回収等を目的とする会社Yが、66歳で内部監査室長として1年契約で中途採用した社員Xを69歳で雇止めたところ、Xが雇止めの無効を主張して、労働契約上の地位の確認や賃金の支払い等を求めて提訴した事案です。

Yの代表取締役は、契約終了の約1カ月前に口頭で、社員の年齢の若返りを図りたいという理由を伝え、雇止めを通知しましたが、その後、Xに対し、監査業務へのクレーム、一部部署への監査不実施、親会社への相談、居眠り及び年齢等を理由に雇止めする旨を記載した雇止め理由証明書を交付しました。

裁判において、Yは、まず、会社にはパート従業員以外に70歳を超えて雇用された労働者がいないとして、Xには継続雇用に対する合理的期待が無く雇止め法理の適用が無いと主張しましたが、裁判所は、更新回数が3回、通算期間が3年2カ月、概ね週5日1日8時間の勤務、監査業務は臨時的なものではない、就業規則に年齢による更新上限や定年制の規定が無い、労働契約の締結時や更新時に雇止めの説明が無い等を理由に、契約更新に対する期待がおよそあり得ないとか、そのように期待することについておよそ合理的な理由がないとはいえ

ないとして、雇止め法理（労働契約法 19 条 2 号）の適用を認めました。

ただし、裁判所は、X は、雇用契約書の記載により、勤務成績、態度、健康状態、能力、能率、作業状況等に問題がある場合は更新されないことに加え、Y には 70 歳を超えてフルタイムの契約社員として勤務している者が存在していなかったことからすると、X は、69 歳を超えての契約更新について強度な期待を抱くことまでに合理的な理由があるとは認められず、また、69 歳を超えて当然に複数回にわたって契約が更新されるという期待を抱くことに合理的な理由があるとも認められないと述べました。

その上で、X には、勤務成績、態度、能力、能率及び作業状況等に相当重大な問題が生じていたことから、X を雇止めたことが客観程合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとはいえないとして、雇止めを有効と認めました。

内部監査室長として採用されたにも関わらず、必要な監査を実施していないことから、年齢に関わらず雇止めには客観的合理的理由と社会通念上の相当性が認められると思われる事案ですが、判決において、70 を超えてフルタイムの契約社員として勤務している者が存在しないことを理由に、X が 69 歳を超えて契約更新されることについて強度な期待を抱くことまでに合理的な理由があるとは認められないと述べている点が参考となります。

【執筆者】



[藤原 宇基](#)（弁護士）

Tel: 03-3214-6206

hfujiwara@iwatagodo.com

東京大学法学部卒業、2008 年弁護士登録。

訴訟、団体交渉、労災対応、人事制度設計など人事労務案件を広く取り扱う。また、ジェネラルコーポレート、訴訟・紛争解決、M&A を得意とする。

岩田合同法律事務所

1902年(明治35年)、故・岩田宙造弁護士により創立。一貫して企業法務の分野を歩んでいる我が国において最も歴史のある法律事務所の一つです。創立当初より、我が国を代表する企業等の法律顧問として多数の企業法務案件に関与しております。日本人弁護士約100名が所属するほか日本語対応も可能な中国法弁護士、フランス法弁護士、米国弁護士経験を有する米国人コンサルタント等も所属しております。

〒100-6315 千代田区丸の内二丁目4番1号 丸の内ビルディング 15階

岩田合同法律事務所 広報： newsmail@iwatagodo.com

※本ニュースメールは一般的な情報提供を目的としたものであり、法的アドバイスではありません。また、その性質上、法令の条文や出展を意図的に省略している場合があります。また情報としての網羅性を保証するものではありません。個別具体的な案件については、必ず弁護士にご相談ください。