

無期転換申込権に関連する雇止めの有効性

—— 無期転換申込権に関する最近の裁判例の分析 ——

高橋 賢司

- 一 はじめに
- 二 以前の裁判例・学説
- 三 無期転換申込権に関する最近の裁判例
- 四 更新上限規定及び不更新条項に関する裁判例の検討
- 五 更新上限規定・不更新条項の有効性の考察

一 はじめに

平成24年に改正された労働契約法（労契法）は、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み（以下「無期転換申込権」という）を設けている。

厚生労働省は、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることとしたものであると説明している（平成24年8月10日付け基発0810第2号「労働契約法の施行について」）。

労契法18条による無期転換申込権が定められると、使用者がかかる労契法18条対策を講じるようになった。例えば、更新上限の規定を就業規則や労働契約に置き、最初の労働契約から5年となる以前に、使用者は当該労働者との労働契約を終了させる（雇止め）というものである。

さらに、使用者は、更新上限規定を就業規則や労働契約に定めると同時

に、不更新条項を定める。労働契約締結時、あるいは労働契約更新時に、一定時期での期間満了により労働契約を終了する旨、労働者に同意を求め、労働者がこれに応じるというものである。唐津教授は、早い段階から、こうした不更新条項の有効性を問うている¹⁾。

そこで、更新上限規定の有効性、不更新条項の有効性が、労契法18条、19条との関連で、学説においても、問題になってきた。これらは、労契法18条の規定が施行される以前とも若干異なった議論の展開となっている。

また、平成25年に施行後、締結された労働契約が、平成30年には、連続更新の結果5年を経過することになり、現在、裁判例においては、無期転換申込権発生前の雇止めが問題になっている。以前に、無期転換申込権の逸脱・濫用をめぐる問題を考察したことがあるが²⁾、その論稿は、これらの現在の裁判例が登場する以前のものであったので、本稿は、これら新しい裁判例を分析し、改めて、無期転換申込権に関連する雇止めの有効性を検討しようとするものである。

そこで、本稿では、特に、平成25年に改正労契法が施行後、締結された労働契約が連続更新の結果5年を経過することとの関連で雇止めされた事件について、裁判例を分析し、無期転換申込権発生前の雇止めの有効性を考察しようとする。

二 以前の裁判例・学説

1. 更新上限規定に関する学説

更新上限規定が就業規則や労働契約などに規定されていることが多い。更新上限については、以前から、労契法改正により無期転換申込権の規定が施行される以前から、問題になっていた。

1) 唐津博「労働契約法第19条の意義と解釈」季労241号(2013年)2頁以下。

2) 高橋賢司「無期転換申込権の逸脱・濫用はありうるのか」季刊・労働者の権利314号(2018年)67頁以下。

しかし、労契法改正により労契法18条が設けられ、無期転換申込権が定められると、無期転換申込権を回避しようとする動きがみられるようになった。

そこで、学説では、この点が問題になっていた。

特に、更新上限規定の有効性が、問題になっている。

まず、水町教授は、無期転換を回避するために、更新上限や不更新条項を差し入れたとしても、雇止めが違法とされる可能性を指摘する³⁾。「これまで大切に育ててきた社員を無期労働契約への転換回避という法形式的な理由で手放してしまうことの人事労務管理上の不利益の大きさ（技能の喪失、新規採用・教育のコスト、不安定雇用による人離れなど）も十分に考慮しなければならない」と指摘する⁴⁾。

これに対して、本庄教授は、労契法18条とは別に、労契法19条がわざわざ立法されていると述べる⁵⁾。「18条の回避を目的とする更新上限の定め特別な効力を認めてしまうと、19条をわざわざ立法化した意義が大きく減殺されかねない⁶⁾。」と指摘し、18条を回避するために更新上限を定める等しても、直ちに無効とはされないと述べる⁷⁾。更新上限が定められ、あるいは、不更新条項が差し入れられた場合は、契約更新に関する合理的期待を判断する際には、有期労働契約の期間満了時での事情を総合考慮することが、現行法からは重要であるとし⁸⁾、更新上限が定められ、あるいは、不更新条項が差し入れられても、公序良俗と判断される余地は否定はされないと述べる⁹⁾。

3) 水町勇一郎「2018年問題!？」ジュリスト1465号（2014年）58頁，63頁。

4) 水町・前掲論文・前掲注3) 63頁。

5) 本庄淳志「有期雇用が反復継続したなかでの更新上限の設定と雇止め」季労253号（2016年）177頁，184頁。

6) 本庄・前掲論文・前掲注5) 184頁。

7) 本庄・前掲論文・前掲注5) 184頁。

8) 本庄・前掲論文・前掲注5) 183頁。

有期労働契約の更新上限規定が設けられ、そして、それが、有期労働契約が通算5年近く繰り返し更新され、その期間全体通算5年経過前であったとしても、それが、5年直前等の事情がない限りは、更新上限の期間のみをもって、ただちに、無期転換申込権の潜脱・脱法行為とみなすことは困難であろう。

これに対し、更新上限規定について、荒木尚志・菅野和夫・山川隆一『詳説労働契約法第2版』(弘文堂・2014年)では、5年以内の有期労働契約の利用には「強行的な介入をしていない」と説明されている¹⁰⁾。有期労働契約を5年以内の上限は、「本条の脱法行為ないし公序良俗違反行為とみるべき特段の事情がない限り、違法無効と解すべき理由はない」と説かれる¹¹⁾。「もっぱら法の潜脱を意図したとしかいえないような、異常な(ないし不自然な)態様(時期, 方法等)によって法を免れる結果をもたらしている場合¹²⁾」をいうとされる。こうした見解は、立法時の見解として一定の意義がある。有期労働契約の更新上限等を通じて無期転換申込権の発生を回避する実務がやや広がりつつある現在の状況にあって、「脱法行為ないし公序良俗とみるべき特段の事情がない限り」という例外的な要件¹³⁾が、「無期転換申込権の回避」につき設定されることになる。

2. 不更新条項の有効性をめぐる学説の対応

さらに、不更新条項が定められた場合にいかに関解されるべきであろうか。

これについて、公序良俗により、不更新条項を一律に無効・有効とすることはできないと解する立場もある¹⁴⁾。本庄教授も、「労契法19条が労働

9) 本庄・前掲論文・前掲注5) 183頁。

10) 荒木尚志・菅野和夫・山川隆一『詳説労働契約法』第2版(弘文堂・2014年) 177頁。

11) 荒木・菅野・山川・前掲書・前掲注10) 177頁。

12) 荒木・菅野・山川・前掲書・前掲注10) 177頁。

13) 荒木・菅野・山川・前掲書・前掲注10) 177頁。

者の雇用保障に関わる私法上の規定であることや、そもそも合意解約は自由であることをふまえれば、一旦は生じた合理的期待について、労働者が自由意思にもとづいて放棄する余地は否定されない¹⁵⁾」と説く。

これに対して、西谷教授は、不更新条項は、公序良俗違反で無効であると説かれる¹⁶⁾。

また、唐津教授は、「不更新条項は、使用者による申込み拒絶＝雇止めの客観的合理的理由と社会的相当性判断における考慮事情として取り扱うことが適切である」と述べる。契約締結時に更新しない、あるいは更新回数を制限すること自体は、約定として違法ではないが、そのような約定があったとしても、雇用継続の期待が否定されるわけではないと述べておられる¹⁷⁾。毛塚教授も、同趣旨のことを述べておられ、不更新条項は、有期契約の雇止めの合理性・相当性判断に影響を与えるにとどめるとする¹⁸⁾。

荒木・菅野・山川・前掲書では、有期契約は本来期間満了により自動終了し、雇用継続の合理的期待の存在が肯定されて初めて、解雇権濫用法理の類推適用ないし19条の合理的・相当性審査に服するのであるため、「雇用継続への合理的期待の判断を保留したまま、雇止めの合理的・相当性審査に入ることは、理論的には不可解な処理¹⁹⁾」であるとの問題点を指摘していた。

そのうえで、1. 合理的な期待の放棄に関する意思表示の明確性、2. 不更新条項の内容に関する使用者による説明の十分さ、3. 不更新条項設定

14) 池田悠「労働契約法19条」荒木尚志編『有期雇用法制ベーシックス』（有斐閣・2014年）83頁。

15) 本庄・前掲論文・前掲注5) 184頁。

16) 西谷敏『労働法第3版』（日本評論社・2020年）499頁

17) 唐津・前掲論文・前掲注1) 15頁。

18) 毛塚勝利「改正労働契約法・有期労働契約規制をめぐる解釈論的課題」労働法律旬報1783・84号18頁、25頁。

19) 荒木・菅野・山川・前掲書218頁。

についての合理的理由の存在などが重要な要素となると捉えている²⁰⁾。

さらに進んで、無期転換権との関係で、放棄を行うことについて、「将来、無期転換申込権が発生した段階で一定の金銭を支払うことや、より高い賃金を支払うことを条件に権利を放棄する契約を締結することは、労働者の自由意思に基づく限りは差し支えない²¹⁾」とする見解も説かれる。

三 無期転換申込権に関する最近の裁判例

1. 更新上限に関する判断

①高知県立大学事件・高松高判平成30年9月13日〔掲載誌なし〕

〔事実の概要〕

学校法人Yとの間で、Xは、期間の定めのある雇用契約を締結し、同契約に基づき、Yに所属する教職員らの給与計算等の給与関係全般に関する労働に従事してきた労働者であった。Yは、平成25年4月1日、Xとの間で、期間の定めのある雇用契約（雇用期間が1年間である雇用契約）を締結した。Yは、契約職員の勤務年数が3年に達した場合には一旦退職扱いとした上で、公募手続によって契約職員を再雇用するという運用をしていた。3年に達する契約職員については漫然と契約を更新することなく、契約状況を管理していた。また、Yは3年を超えて勤務を希望する者は準職員採用試験を受験するように勧めていた。就業規則8条には、「契約職員の雇用期間は、1会計年度内とする。ただし、3年を超えない範囲内において更新することができる。」と規定されている。さらに、Yにおいて、契約職員は、公募による再雇用や準職員としての登用がない限り、2つの例外を除き、3年を超えて更新されることはなかった。平成25年4月1日から平成28年3月31日まで2度の更新を経て就労してきたが、同日以降は契約の更新が

20) 荒木・菅野・山川・前掲書219頁

21) 土田道夫『労働契約法』第二版（有斐閣・2016年）789頁。

なく、本件雇止めをされた。本件雇止めについて、労働契約法19条に基づき、XはYに対し、Xが雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、同月分以降本判決確定日までの給与の支払等を求めた。

〔判決要旨〕控訴棄却。

「Xは平成25年4月に契約期間を1年間とする契約職員として採用された後、契約を2回更新されてYに3年間勤務している。しかしながら、Yの就業規則には、3年を超えない範囲内において更新することができる」とされ、Yの事務的ミスを除き、後に触れる公募による再雇用契約を締結する場合のほか、契約を必ず一旦終了させる手続を取っていた。X自身準職員採用試験の受験資格が2年間に短縮になった際、Xが自分だけ試験の機会が1回しかない旨発言している（契約が当然更新されれば複数回受験することが可能である。）ことからすれば、Xがこのことを正しく理解していたことは明らかである」。

「Yは、契約職員の勤務年数が3年に達した場合には一旦退職扱いとした上で、公募手続によって契約職員を再雇用するという運用をしていたから、3年に達するまでの更新はともかくとして、3年に達する契約職員については漫然と契約を更新することなく、契約状況を管理していたと認められる。また、Yは3年を超えて勤務を希望する者は準職員採用試験を受験するように勧めており、契約職員に対しては実施するかどうか不確実な公募手続によることを明らかにしていたのであって、Y側が3年を超えて契約が『更新』されることを期待できるような言動をしたとはいえない。実際、Xは、準職員採用試験に不合格となった後に平成28年3月末日限りで退職するとの意思を示しており、同年4月以降もYとの間で契約を締結できるという期待を有していたとは思われない。

以上の事情を総合すると、Xが、平成28年4月1日以降Yとの契約更新を期待することについて合理的な理由があったと認めることは困難である」。

②グリーントラストうつのみや事件・宇都宮地判令和2年6月10日労判1240号83頁

〔事実の概要〕公益財団法人Yとの間において、労働者Xは、平成24年11月1日以降、雇用期間を1年の労働契約を締結し、連続して同様の労働契約を更新した。平成30年1月17日、Yは、労働契約の更新を拒絶し、労働契約の雇用期間の満了日である同年3月31日をもって雇止めをすることを通知した。更新は5回に及び、通算雇用期間は5年5か月に及んでいた。非常勤嘱託員の報酬（給与）は、市からの補助金によって賄われており、その任用取扱基準も市の非常勤嘱託員任用手引きの第2章3項「(1)任用期間：原則1年以内（任用期間は更新を含め最大3年以内）」に依拠することが求められていた。XはYに対して、労働契約に基づき、1. 労働契約上の権利を有する地位にあることを確認するとともに、2. 未払賃金の合計額及び遅延損害金、3. 期間の定めのない労働契約への転換以降の賃金及び遅延損害金の支払を求めた。

〔判決要旨〕請求認容。

「本件各労働契約の回数は既に5回を数えているほか、本件労働契約〔6〕の期間満了時における通算雇用期間は5年5か月に及んでいる上、更新に当たってのY担当者（主として事務局長）との面談も僅か数分程度のものが殆どで、Xの任用期間満了時の業務量、勤務成績・態度、能力等に関して実質的な審査が行われた形跡はなく、むしろ、『嘱託』職員の任用には期限はないかのような発言をしてXを安心させようとするY理事長も存在しており、実際、Xの元同僚の中にはアルバイト時代を含むとはいえ約20年間もYに勤務した非常勤嘱託員もいたことなどの事情を合わせ考慮すると、Xは、本件各労働契約上は『非常勤嘱託員』として採用されたものであるとはいえ、Yの業務に常時従事することが可能な正規の職員が存在しない中、自らに課せられた業務量を超え、かかる常勤性に欠ける正職員（宇都宮市の兼務職員）に代わって、Yの基幹業務ないしはこれに関連する多くの業務に携わり、時には主務者としてその業務遂行を差配していたものと

いうことができる」。

「以上によると、Xの業務実態は、本件各労働契約締結のかなり早い段階から、非常勤としての臨時的なものから基幹的業務に関する常用的なものへと変容するとともに、その雇用期間の定めも、上記のとおり当初予定された3年間（更新を含む）を超えて継続している点で報酬財源確保の必要性というよりむしろ雇止めを容易にするだけの名目的なものになりつつあったとみるのが相当である上、本件各労働契約の各更新手続それ自体も実質的な審査はほとんど行われず、単にXの意向確認を行うだけの形式的なものに変じていたものといわざるを得ない。

「Xにおいて本件労働契約〔6〕の満了時に同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というべきである。〔よって、有期労働契約である本件労働契約〔6〕は労契法19条2号に該当する〕

「本件雇止めは、宇都宮市の財政支援団体である被告が労契法18条所定の期間の定めのない労働契約の締結申込権の発生を回避する目的で行われたものといえることができる。しかし、労契法18条所定の『通算契約期間』が経過し、労働者に無期労働契約の締結申込権が発生するまでは、使用者には労働契約を更新しない自由が認められているのであって、上記『通算契約期間』の定めは、使用者のかかる自由まで否定するものではない。〔しかし、（……）本件労働契約〔6〕は有期労働契約であるが、労契法19条2号に該当し、労働者たるXの雇用継続に対する期待は合理的な理由に基づくものとして一定の範囲で法的に保護されたものであるから、特段の事情もなく、かかるXの合理的期待を否定することは、客観的にみて合理性を欠き、社会通念上も相当とは認められないものというべきである〕

③学校法人札幌大学事件・札幌高判令和元年9月24日労経速2401号3頁
〔事実の概要〕

Yは、平成22年4月1日、Xを大学の特別任用教員（以下「特任教員」と

いう。）として雇用する旨の有期労働契約（以下「本件労働契約」という。）を締結し、（主に雇用期間1年の）本件労働契約はその後更新され続けたが、Xは、平成29年3月31日をもってその更新を拒絶された。Xは、同拒絶は労働契約法19条2号に違反すると主張して、Yに対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、賃金月額及び遅延損害金の支払を請求した。一審の札幌地裁は、Xの請求をいずれも棄却。X控訴。

〔判決要旨〕控訴棄却。

組合は、平成27年3月20日頃から、Yとの間で、本件終期条項の修正を求める交渉を行い、その結果、Yから、本件終期条項を削除した上で、「雇用期間をその後1年間更新するものとし、その後の雇用を保証するものではない。」との条項を新たに盛り込むことを提案されたが、「c理事は、本件説明会において、平成29年度以降の雇用の可能性に対する質問に対して、Xを含む特任教員の雇用継続は平成28年度末、すなわち平成29年3月31日までを念頭に置いており、同日までは雇用の継続が確実であるが、労働契約が1年ごとに更新される以上、2年後、3年後の雇用の継続を約束することはできない旨回答している。このようなやり取りの経緯からすれば、c理事が平成29年3月末で契約を打ち切ると断言しなかったからといって本件労働契約の更新を期待させることの合理的な理由となると評価することはできない」。

「本件契約書の『雇用期間をその後1年間更新するものとし、その後の雇用契約を保証するものではない。』との条項については、『その後1年間』とは平成28年度の1年間を意味すると解されるから、平成29年度以降の本件労働契約の更新が約束されていないことが明示されており、さらに、本件契約書案の交付から本件終期条項の修正を踏まえて本件契約書への押印に至る過程を踏まえてもXが平成29年度以降の本件労働契約の更新を期待することの合理的な理由となるような事情は認められない」。

④地方独立行政法人山口県立病院機構事件・山口地判令和2年2月19日労働判1225号91頁

〔事実の概要〕

平成17年9月1日から平成30年3月31日まで、本件病院において、看護師として看護業務に従事していた者であり、X及びYは、平成23年4月1日以降、平成29年3月31日まで、1年ごとに更新し、本件労働契約の更新ごとに、労働条件が記載された雇用契約書兼労働条件通知書を取り交わした。平成29年4月1日付改正により、平成25年4月1日を起算日とする有期常勤職員の通算雇用期間は、「理事長が特に必要と認めたとき」を除き、原則として5年を超えない範囲内とする旨の通算雇用期間の上制限規定が設けられた。有期常勤職員の6年日以降の有期労働契約更新の要件とされた「理事長が特に必要と認めたとき」の判断に当たり、面接等の雇用継続審査が行われていた。平成29年には、「平成30年3月31日以後は更新しない」旨の労働契約書が交付されていた。Xは、上記労働契約書兼労働条件通知書の「契約の更新」欄中、「更新しない。」と表示された部分に「私は平成30年4月1日以降の契約が更新されないことについて納得していません。」と記入した上で、「上記の労働条件を確認しました。」と不動文字で記載された署名押印欄に署名して、Yに同書面を提出し、平成30年3月31日までに本件労働契約の更新の申込みをしたが、Yが契約更新に応じないまま、同日が経過した。Xは、Yに対して、本件雇止めは労働契約法19条に違反するとして、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を請求した。

〔判決要旨〕請求認容。

「本件就業規則の改正によって更新上限条項が設けられたことをもって、その合理的期待が消滅したと解することはできず」、また、「本件就業規則の改正についてYからXに対して具体的な説明がされたのは、平成29年4月契約書が取り交わされた後である同月12日又は同月13日であることが認められ、Xが通算雇用期間の上限設定について認識していたとはいえない

ので、Xの本件労働契約更新に対する合理的期待が消滅したといえない」。労働法19条2号に該当する。

雇止めを決定した雇用継続審査（面接および評価）についても、合理的な評価基準の定め及び評価の公正さを担保できる仕組みが存在せず、判断過程は合理性に欠け、面接試験の評価者のうち1名の評価（低評価をつけていた）についても客観的合理性を欠き、社会通念上相当であると認められない、とし、雇止めを無効とした。

2. 不更新条項に関する判断

⑤博報堂事件・福岡地判令和2年3月17日労判1226号23頁

〔事実の概要〕Xは、4年制大学を卒業した後、昭和63年4月にYの九州支社に新卒採用で入社した者である。Xは、Yとの間で、入社以来、1年ごとの有期雇用契約を29回にわたって更新してきた。労働契約法制定に合わせ、Yでは、平成25年4月1日以降に有期雇用契約を締結する場合、5年を超えて契約を更新すると、無期転換申込権が認められることになったため、Xを含む最長5年ルールの適用除外となっていた従業員に対しても、平成25年4月を起算点として、最長5年の上限を設ける取扱いをすることにした。Yは、Xに対し、平成29年2月、契約更新前の面談において、平成30年3月をもって契約は終了する旨を伝え、「2018年3月31日までの契約期間以降は契約を更新しない。」との契約書を渡した。これを受け取ったXは、本当にこの1年間で最後なんですかと尋ね、その場で署名押印をせずに、一旦、契約書を持ち帰り、後日、これに署名押印をしてYに提出した。Xは、平成29年6月に、福岡労働局に電話で相談をし、福岡労働局から、更新しないことの理由書をYに求めたほうが良いとの助言を受け、労働局より使用者は指導を受けた。Xは、Yに対して、通算契約期間が5年を超えたことから、労働契約法18条1項に基づき、期間の定めのない労働契約に転換したなどと主張し、Yに対し、Xが雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認ならびに当該雇止め以降の賃金、賞与及び遅延損

害金の支払を請求した。

〔判決要旨〕請求一部認容，一部棄却。

「元従業員の明確な意思が認められなければならないものというべきであるところ，不更新条項が記載された雇用契約書への署名押印を拒否することは，元従業員にとって，本件雇用契約が更新できないことを意味するのであるから，このような条項のある雇用契約書に署名押印をしていたからといって，直ちに，元従業員が雇用契約を終了させる旨の明確な意思を表明したものとみることは相当ではないこと等から，本件雇用契約が合意によって終了したものと認めることはでき」（ない）。「Xに本件雇用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か否か（同条2号）について検討を進めるに，まず，Yは，Xが昭和63年4月に新卒採用で入社した以降，平成25年まで，いわば形骸化したというべき契約更新を繰り返してきたものであり，この時点において，Xの契約更新に対する期待は相当に高いものがあつたと認めるのが相当であり（Xが定年まで勤務できるものと期待していたとしても不思議なことではない），その期待は合理的な理由に裏付けられたものというべきである。また，Yは，平成25年以降，Xを含めて最長5年ルール適用を徹底しているが，それも一定の例外（例えば，Xに配布された『事務職契約社員の評価について』には，『6年目以降の契約については，それまでの間（最低3年間）の業務実績（目標管理による評価結果・査定）に基づいて更新の有無を判断する。』とされているなど）が設けられており，そのような情報は，Xにも届いていたのであるから，上記のようなXの契約更新に対する高い期待が大きく減殺される状況にあつたということとはできないのである。契約更新に対する高い期待が大きく減殺される状況にあつたということとはできないのである」。

「Yの主張する人件費の削減や業務効率の見直しの必要性というおおよそ一般的な理由では本件雇止めの合理性を肯定するには不十分であると言わざるを得ない」。「むしろ，Xを新卒採用し，長期間にわたって雇用を継続しながら，その間，Yが，Xに対して，その主張する様な問題点を指摘し，

適切な指導教育を行ったともいえないから、上記の問題を殊更に重視することはできないのである。そして、他に、本件雇止めを是認すべき客観的・合理的な理由は見出せない。

⑥日本通運（東京）事件・東京高判令和4年11月1日〔掲載紙なし〕

〔事実の概要〕Xは、平成22年12月から、派遣社員としてYのq3支店q4事業所において倉庫事務に従事していたところ、平成24年6月1日、Yを使用者、Xを労働者として、直接、期間1年の有期労働契約を連続して締結することになった。特に、平成27年6月30日以降、XとYとの間で、期間1年の労働契約を締結し（「労働契約5」、「労働契約6」「労働契約7」）、これに当たり、「2013年4月1日以後、最初に更新した雇用契約の始期から通算して5年を超えて更新することはない。」旨記載されていた。平成29年8月31日には、XとYは、期間半年の内容の労働契約を締結し（「労働契約8」）、契約書には「2018年3月末日を超えて契約を更新することはない。」旨が記載されていた。Yは、平成30年1月31日付けで、Xに対し、労働契約8の期間満了日である同年3月31日をもってXとの労働契約を終了させ、以後契約を更新しない旨の通知をした。このように、労働者と使用者との間の労働契約の契約期間は通算5年10箇月、有期労働契約の更新回数は7回に及んでいたが、毎回、必ず契約書が作成されており、契約日の前に、会社の管理職から元従業員に対し、元従業員の署名押印を求める契約書を交付し、管理職が元従業員の面前で契約書を読み上げて契約の意思を確認するといった手続を取っていたという事案であった。Xは、Yに対して、雇止めの無効等を主張し、従前の労働契約の内容で契約が更新されたと主張して、Yに対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、労働契約に基づき平成30年4月分以降の賃金として同年5月から毎月25日限り19万3333円の支払を請求した。

〔判決要旨〕控訴棄却。

「労働契約1から7までは、いずれも流通センター事業所におけるエス

ティローダーの商品配送業務をYが受注する限りにおいて継続する性質の労働契約であり、このことは、YからXに明示的に説明されており、労働契約6の締結時点までは、Yが毎年エステローダーから上記業務を受注することができたため、労働契約の更新が繰り返されたものの、そのような事情は、Yがエステローダーから上記業務を受注できなかったときまでも契約が更新されるという合理的な期待を生じさせるものであるとはいえず、Yが同業務を受注できず事業所を閉鎖して撤退するに至ったため、労働契約7の締結前に、Xが、Yの管理職から、Yがエステローダーの商品配送業務を失注し事業所を閉鎖する見込みとなったことから、次期の労働契約の終期はエステローダーから受注した業務の終期と同時期となり、次期契約期間満了後の雇用継続がないことについて、個人面談を含めた複数回の説明を受け、Yに代わりエステローダー業務を受注した後継業者への移籍ができることなどを説明され、契約書にも不更新条項が設けられ、就業場所が流通センター事業所からC-NEX事業所にも変わってもXとYとの間の契約が平成30年3月31日であることは変わらない旨説明を受け、労働契約8の締結前に、Yの管理職から、契約期間満了後は更新がないことについて改めて説明を受けたのであるから、労働契約8の期間満了時において、Xに、期間満了後のYとの間での契約の更新について、合理的な期待が生じる余地はなかったといえる」。

「したがって、労働契約8の期間満了時において、Xが、Yとの有期労働契約が更新されるものと期待したとしても、その期待について合理的な理由があるとは認められない」。

⑦日本通運（川崎）事件・東京高判令和4年9月14日〔掲載紙なし〕

〔事実の概要〕⑥とほぼ同じ。派遣後労働契約の連続更新5年となる日の雇止めであった。Xは、Yに対して、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、同契約に基づく賃金請求権に基づき、上記雇止め後の月額賃金及び遅延損害金の支払を請求した。

〔判決要旨〕 控訴棄却。

労契法18条の5年という期間は「試用期間的なものとして定められたもの」であるから、「使用者に更新しない自由を与えたものではないとか、無期転換申込権の発生回避のための雇止め行為は許さないとの法規範が存在するとまでいうことはできない」。「5年を超える反復更新を行わない限度で定期雇用を利用することが労働契約法によっても許容されている」。

「本件雇用契約の締結当初から明示されていたものであり、しかも、本件雇用契約書及び説明内容確認票の各記載内容によれば、本件雇用契約の雇用期間は5年を超えない条件であることは一義的に明確であること、A課長は川崎支店においてXと面談し、Xに対し、そのことを明示・説明したこと、Xも本件不更新条項等の存在を十分認識して契約締結に至ったものであり、その限りで、「本件雇用契約の締結に際し、契約の更新に関してXの正当な信頼・期待に反する条件を押し付けられたなど、自由な意思に基づかないで合意がされたとの事情があったとは言い難い。」

⑧学校法人近畿大学（任期付助教・雇止め）事件・大阪地判令和元年11月28日労判1220号46頁

〔事件の概要〕平成20年に雇用期間1年の雇用契約を締結した。その後は、雇用期間を平成21年1月1日から平成22年3月31日までの1年3か月と定めて、本件雇用契約を更新した。その後は、雇用契約は、平成27年3月までに、1年の雇用期間として、本件雇用契約を連続更新した。任期規程の定める再任限度回数（4回）を超える合計6度の更新が行われており、雇用継続期間は約7年3か月間という比較的長期に及んでいた。XはYに対して、雇用契約に基づき、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認などを請求した。

〔判決要旨〕 請求棄却。

「平成27年3月（本件要望書等の交付前）の段階では、Xにおいて、本件雇用契約が翌年度（平成27年4月）以降も同様に更新されることについて合

理的な期待を有していたことは必ずしも否定されないものの」、Yの理事長への本件要望書等は、「その記載内容自体から、雇用契約の終了に関するYの意向やXのなす意思表示の内容は一義的に明確となっているものであり、Xは、当時、I教授の発言や方針に強く反発し、移籍のための行動を取るとともに、正にYにおける所定の手続を進めていた状況下でありながら、本件要望書等については、交付時の伝達事項に関わらず、その交付や提出の理由等を職員課等に何らの質問等をしないまま、特段の異議を留めずに、交付翌日に本件要望書を提出していること、さらには、平成27年4月以降にも、自身の雇用継続の希望を改めてYに伝えたり、雇用継続の可能性についてYに再度問い合わせるといった明確な行動に出ていないことからすれば、本件要望書等の内容や交付時期等の点を考慮したとしても、Xは、本件要望書のとおり翌々年度（平成28年4月）以降は雇用契約が更新されないことを十分に理解した上、自己の意思に基づき、その提出に至ったものと認めるのが相当である」。そのため、「本件要望書の提出後の段階においては、Xが、雇用契約が翌々年度（平成28年4月）以降も同様に更新されることについて、合理的な期待を有していたものとはいえない」。

⑨放送大学事件・徳島地判令和3年10月25日〔掲載誌なし〕

〔事件の概要〕

Xは、Yにおいて、学習センターで勤務していた者である。平成18年より、1年の期間の定めのある労働契約を締結していた。平成29年まで毎年同契約を更新していた「Y学園期間業務職員および時間雇用職員の再雇用の取扱い」という規定（本件基準）において、5年を超えることがない旨を定める上限規定を設定していた。平成30年4月1日より労働契約を締結できなかったため、11日、XはYに対して従前と同様の条件での労働契約の申込みを行ったが、Yより拒絶された。雇止めの無効を前提に、無期転換申込権を行使しようとしたのが本件である。

〔判旨〕一部認容，一部棄却，一部却下。

「本件においては，Yは，Xに対して，本件上限規定が定められたことを告げるとどまり，相当回数にわたって契約更新がされた労働者の取扱いに特に言及することもなく，Xから本件上限規定に係る承諾書の提出を拒絶されたにもかかわらず，本件決定のわずか数週間後に，一方的に雇入れ通知書に追加して記載したにすぎず」，「平成29年4月の本件労働契約締結の際にも，Xに対して，単に，不更新条項が付された雇入れ通知書を交付して，更新がない旨を伝えるにとどまっており，本件雇止めをする必要があることについて合理的な説明もしていない。」「これらの事情を考慮すると，本件決定や雇入れ通知書によってもなお，Xが自由な意思に基づいて，これらを承諾した上で同25年以降の契約更新に及んだと認めるに足りる客観的に合理的な理由があるとはいえず，この点からも，雇用契約が更新されることについての合理的な期待が消滅するものとはいえない」。

本件雇止めに客観的に合理的理由があり，社会通念上相当であるとは認められない。

四 更新上限規定及び不更新条項に関する裁判例の検討

1. 更新上限規定の有効性について

裁判例をみると，更新上限規定について，有効・無効を問わず，これについて表から判断しないものばかりである。そのなかで，正面から判断を示したのが次の事件である。

②事件では，一方では，労契法18条所定の「通算契約期間」が経過し，労働者に無期労働契約の申込権が発生するまでは，通算契約期間の定めは，「使用者のかかる自由まで否定するものではない」としながらも，他の諸要素の存在から，労契法19条2号に該当し，「労働者たるXの雇用継続に対する期待は合理的な理由に基づくものとして一定の範囲で法的に保護されたものである」と判断されている。

他方で、④事件では、「本件就業規則の改正によって更新上限条項が設けられたことをもって、その合理的期待が消滅したと解することはできない」と判断され、Xが通算雇用期間の上限設定について認識していたとはいえないので、Xの本件労働契約更新に対する合理的期待が消滅したといえないと判断された。また、「本件就業規則の改正についてYからXに対して具体的な説明がされたのは、平成29年4月契約書が取り交わされた後である同月12日又は同月13日であることが認められ、Xが通算雇用期間の上限設定について認識していたとはいえない」という点が重視されている。

雇用期間は、②事件は5年を経過している。⑤事件は1年の契約が29回更新されており、連続更新期間が著しく長い。平成25年から数えると、④事件、⑦事件、⑨事件も5年である。⑦事件では、「雇用期間は5年を超えない条件であることは一義的に明確であり」「したがって、もとより労働契約法18条の適用を受ける余地はない」と断じる。形式的には5年を経過していないからという理由で、法の趣旨を逸脱、脱法する使用者による連続更新5年経過前での雇止めを許容してよいのであろうか。無期転換申込権の雇用の安定化の趣旨にも合致しないばかりか、それに逆行するのではないか。裁判所は、一般的に無期転換申込権との関連でのいかなる雇止めが濫用にあたるのかを政策的に定めることができなくても、個別的に濫用を許さないとすることが裁判所の役割なのではないであろうか。

2. 不更新条項をめぐる裁判例の分析

不更新条項については、これに対する労働者の同意をもって、雇止めを有効とすることができるかが問題になるが、1. 不更新条項に対する労働者の同意の有効性、2. 自由な意思の判断要素が問われる。

(1) 不更新条項に対する労働者の同意の有効性について

1については、その内容について、まだ判断のばらつき・動揺が見られるように思われる。

1につき、⑤事件では、「元従業員の明確な意思が認められなければな

らないものというべきであるところ」、不更新条項が記載された雇用契約書への署名押印を拒否することについて、「直ちに、元従業員が雇用契約を終了させる旨の明確な意思を表明したものとみることは相当ではないこと等から、本件雇用契約が合意によって終了したものと認めることはでき」（ない）と判断している。労働局への相談などから、雇用契約を終了させる明確な意思の存在を否定している。

さらに、2の不更新条項についての判断の段階が問われるが、⑤事件では、契約更新に対する高い期待が大きく減殺される状況にあったということではできないし、不更新条項の存在が雇止め規制の判断枠組みが適用されるかどうかの問題になる段階で判断し、これがない場合に、合理的期待が減殺されることがないと判断している。

⑦事件では、「本件雇用契約の締結当初から明示されていたものであり、しかも、本件雇用契約書及び説明内容確認票の各記載内容によれば、本件雇用契約の雇用期間は5年を超えない条件であることは一義的に明確であること、A課長は川崎支店においてXと面談し、Xに対し、そのことを明示・説明したこと、Xも本件不更新条項等の存在を十分認識して契約締結に至ったものであり、その限りで、「本件雇用契約の締結に際し、契約の更新に関してXの正当な信頼・期待に反する条件を押し付けられたなど、自由な意思に基づかないで合意がされたとの事情があったとは言い難い。」と判断している。

⑨事件では、「本件においては、Yは、Xに対して、本件上限規定が定められたことを告げるにとどまり、相当回数にわたって契約更新がされた労働者の取扱いに特に言及することもなく、……本件決定のわずか数週間後に、一方的に雇入れ通知書に追加して記載したにすぎず」、「平成29年4月の本件労働契約締結の際にも、Xに対して、単に、不更新条項が付された雇入れ通知書を交付して、更新がない旨を伝えるにとどまって」いることが考慮された。

（２）自由意思の有無の判断要素について

これらからは、不更新条項での自由意思の有無の判断に当たり、ア）使用者が一義的な基準や効果について労働者に対してどのような説明をなしたか（⑦事件、⑧事件）、イ）異議を述べるなどの事後のアクションを起こしたかが（⑤、⑧事件）、問われている。⑨事件では、ア）とイ）の要素の判断は見当たらず、むしろ、更新上限を定めた際の説明や労働契約更新の際の説明が十分でなかったことから、不更新条項についての自由意思の判断を行っている。

さらに、⑤事件では、「業務実績（目標管理による評価結果・査定）に基づいて更新の有無を判断する。」との規定が設けられており、そのような情報は、労働者に届いているというところから、労働者の合理的な期待の存在に判断をつなげている。

自由な意思を認めるにあたっては、ア）とイ）が、今のところ必須の要素として判断されているといえよう。

山梨県民信用組合事件・最二小判平成28年2月19日労判1136号6頁では、「賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である」と説示されている。重要な不利益の内容及び程度にも着目しつつ、経緯及びその態様、情報提供・説明の有無が問われている。こうした判例の定式について、和田教授は、各事案に共通する要素として、明確性と納得性が求められているとしている²²⁾。

22) 和田肇「労働契約における労働者の意思の探求」季労257号155頁、164頁。

かかる判例の定式があり、その意義をふまえると、労働契約の終了という不利益の内容及び程度にも着目しつつ、経緯及びその態様、情報提供・説明の有無が、かかる雇止めとの関連でも問われるべきである。

五 更新上限規定・不更新条項の有効性の考察

1. 更新上限規定の有効性についての考察

厚生労働省は、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることとしたものであると説明している（平成24年8月10日付け基発0810第2号「労働契約法の施行について」）。この規定は、平成25年4月1日に施行されている。『詳説労働契約法』では、5年以内の有期労働契約の利用には「強行的な介入をしていない」と説明されている²³⁾。

かかる立法の事情を踏まえれば、一方で、有期労働契約の更新上限条項が設けられ、そして、それが、有期労働契約が通算5年近く繰り返し更新され、その期間全体通算5年経過前であったとしても、それが、5年直前等の事情がない限りは、更新上限の期間のみをもって、ただちに、無期転換申込権の潜脱・脱法行為をみなすことは困難であろう。

しかし、他方で、次のような事情が加わる。ア。有期労働契約が繰り返し更新により実質無期契約になった場合や、イ。当該契約の更新による雇用の継続に合理的期待があった場合には、当事者の信頼が保護される、

米津教授は、「自由な意思」の探求は、この信頼関係に基づく意思・合意を探求することを意味するもので、信頼と意思（合意）、従来は次元の異なる原理として理解されてきたこの両者が密接不可分なものとして存在する事態を、「信頼関係の合意」と名付ける（米津孝司「労働法における法律行為一意思と合理性の史的位相変化（下）」法時89巻11号150頁，154頁。

「信頼関係の基盤の上に成立する相互主観的な意思とその合致のプロセスである交渉と合意を主題化することで、法主体における規範意思の喚起と涵養、その定着を図る」と説明する（米津孝司・前掲論文154頁以下）。

23) 荒木・菅野・山川・前掲書・前掲注10) 177頁。

というのが判例法理や労契法が、解雇権濫用法理を類推適用する実質的な理由であった。たとえ、更新上限規定が規定されたとしても、更新上限規定が、すでにいったん生じた労働者の信頼や期待を、簡単に排除できるわけではない。かかる更新上限規定により、ア. 有期労働契約がいったん「実質無期契約」となっていたものが、そうでない「有期契約」に再び戻ったり、イ. 有期労働契約にすでに生じさせた更新に関する期待が、更新上限規定により、一方的に消滅したりするというものではない。更新上限規定の期限の到来後、ア. 有期労働契約がいったん「実質無期契約」となっていたものが、そうでない「有期契約」に再び戻ったり、イ. 有期労働契約にすでに生じさせた更新に関する期待が、更新上限規定により、一方的に消滅したりするというものではない。

平成24年8月10日付け基発0810第2号「労働契約法の施行について」では、法第19条第1号又は第2号の要件に該当するか否かは、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無などを総合考慮して、個々の事案ごとに判断されるものであることと記されている。

そこで、更新上限規定は、このうち、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無にかかわるものと思われるが、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間などにより、雇用継続の期待は生じうるのであるから、更新上限規定（使用者の言動に該当）のみによって、雇用継続の期待が否定されるとは即断できないと解される。

更新上限規定についても、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無等を総合的にしんしゃくし、使用者が当該労働契約を有期労働契約とした目的の合理性の有無・程度と労働者の雇用継続に対する期待の合理性の有無・程度を判断したうえで、労働者の雇用継続に対する期待を保護する必要性が高いものといえるか否かにより判断すべきものと解される²⁴⁾。

更新上限規定以外に、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況などから判断されるため、更新上限規定をもっても、裁判所は、合理的期待が減殺または消滅したとは解されない。

なお、更新上限規定は、使用者が、合理的期待が減殺または消滅したと考えて主張するのに対応して裁判所によって判断されるものであるため、労契法19条2号に該当するかどうかの審査の段階で判断されることになる。

2. 不更新条項の有効性の有効性をめぐる考察

(1) 消費者契約との対比

問題は、有期労働契約の締結・更新時に、一定時期以降は契約更新しない旨の使用上の提示した「不更新条項」に、労働者が「同意」してしまっていることである。「同意」は「同意」として、その効力を有効とし、かかる不更新条項により、労働契約の終了を認めるかである。

そもそも、繰り返し述べたように、従来の最高裁の判例では、強行規定の放棄について、「意思表示が自由な意思に基づくものであると認めるに足る合理的な理由が客観的に存在していた」かどうかを問っている²⁵⁾。不更新条項が問題となるケースでは、十分な説明を欠き、かかる要件の充足しないケースが多いと思われる。このため、「意思表示が自由な意思に基づくものであると認めるに足る合理的な理由が客観的に存在していた」かどうかについて、十分丁寧な認定が必要であると言える²⁶⁾。

24) 高橋・前掲論文・前掲注2) 67頁以下。また同趣旨の要件の定立を唱える学説として、川田知子「無期転換ルールに対抗する合意の効力」(新田秀樹・米津孝司・川田知子・長谷川聡・河合墨編『現代雇用社会における自由と平等—24のアンソロジー—山田省三先生古稀記念』(2019年) 350頁以下。

25) シンガーソーイング・メシーン事件・最二小判昭和48年1月19日民集27巻1号27頁等。

26) 高橋・前掲論文・前掲注2) 64頁。

とくに、不更新条項では、労働者の自己決定権との関係では、使用者から提示された労働条件の設定について労働者が真の交渉のチャンス有するとは言いえない場合がありえて、この場合、労働者の自己決定権が阻害されている。問題なのは、労働者にとっては、使用者から提示された条項について、使用者によって十分な説明がなされなかったり、協議が十分になされなかったりすることである²⁷⁾。場合によっては、脅迫とはいえないまでも、使用者から強引に当該条項への署名を労働者が求められたり、詐欺とはいえないまでも、「心配はいらない」「先のことは大丈夫だから」と安心させて署名を求められたりすることもある。さらに進んで、使用者から当該条項について熟慮期間が与えられなかったり、当該条項を拒否する自由があるのか不分明であったりすることである。あとから冷静に労働者が当該条項への署名をすべきでなかったと考え、異議を申し立てるが、その異議を聞き入れられなかったりもする。労働条件に対して、労働者が、合意内容に影響を与えるために協議する可能性が縮減されてしまう。これらの点は、消費者契約、普通取引約款との近似性があるといえる。そして、これは、労働契約上の合意と一方的決定たる就業規則、双方に存在する特徴といえる。その意味で、消費者契約法や労働契約といった特別法では、民法の一般法で想定されるのとは、契約当事者の状況と規律を異にすることが考慮に入れられる必要があるといえる。

不更新条項の問題の本質は、消費者契約にも類似する。消費者契約法では、大村教授は、「一般に、消費者は、契約の履行がうまくいかないことを念頭に置いて契約することは少ない²⁸⁾」し、「契約は通常は履行される

27) このほか、労働者の使用者に対する経済的従属性を原因として契約当事者間の交渉力に差が生じているといえる。新たに労働契約を締結する際に、労働者が個々の契約条件につき使用者に反対できない場合もある。個人の財産的な面での脆弱さゆえに、一すべての場合とは言えないが労働者が労働条件を拒絶できる可能性が乏しく、それが契約の内容形成に影響する。

28) 大村敦志『消費者法』第四版（有斐閣・2011年）188頁。

ものであり、問題が生じることは極めて少ない。」「消費者が不履行の場合を想定することがあるとしても、その場合に、各種条項がどのように機能することになるのか、消費者には十分に想像できない」と指摘する²⁹⁾。また、「消費者は一般に十分な資金を持たない³⁰⁾」、契約締結の一部が「事業者の多少とも強引な誘導あるいは欲求の創出に由来する」こともある。「紛争処理に関する知識・経験に欠け」、また、「消費者は紛争処理過程において不利な地位に置かれる³¹⁾」。

これと同じことは、労働契約についてもいえると考えられる。

使用者による労働条件の提示と労働者の自己決定権の問題性も指摘したが、その問題の本質をさらに詳細に考察すると、それは次のような点にあると考えられる。民法にもまして、借地借家法、消費者契約法、労働契約法等、特別法の領域では、こうした特徴は顕著となると思われる³²⁾。

- ① 労働契約当事者間に情報力・交渉力の格差がある。
- ② 労働条件の透明性、および労働条件の認識可能性の問題がある。
- ③ 労働条件が労働者に著しく不利益を与え、不当な条項となる。

近時、労働契約法と共通のアプローチがとられつつある。建物の賃貸借契約の原状返還義務との関係での特約で通常損耗の範囲を定める場合に、その特約締結の際に「通常損耗補修特約の内容を明らかにする説明はなかったといわざるを得ない」と判断された³³⁾。上述の「労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する」か否かを問う判例において、かかる判断基準の一要素として重要事項に関する説明が求められるが、上の建物賃貸借に関わる判例は、これに類

29) 大村・前掲書188頁。

30) 大村・前掲書189頁。

31) 大村・前掲書189頁。

32) 高橋賢司「労働契約上の合意と一方的決定に対する制約法理」日本労働法学会誌133号85頁、91頁。

33) 最二小判平成17年12月16日判時1921号61頁。

似しており、判例法理の論理上の共通性を示している。

その意味で、消費者契約法に比して、なおさら、重要な不利益な内容を伴う事項について、十分な説明が必要であり、また、同意の有無をめぐり、より慎重な判断が要求されるということになる。使用者（実際には上司）との指揮命令関係において、圧迫的な雰囲気はなかったか、労働者が署名を控え、同意書を拒否しまたは持ち帰る可能性があったか、時間的な制約により労働者に署名を迫る雰囲気はなかったか、使用者による欺罔的・詐術的な手法が用いられていなかった否か、労働者の署名の前後に、疑問や異議（場合によっては撤回）を申し立てていたか否か等の諸事情を丁寧に考える必要がある。民法の一般原則に立ち戻って、労働者の署名があれば、「同意は同意」としてその有効性を簡単に割り切ることは望ましいことではないのである。

（２）不更新条項の有効性について

これらをふまえると、労働契約上の合意そのものが存在する場合に、かかる合意を補助、促進させ、条項の本質的な内容を内容上明らかに真摯に検討させ、そして労働者に契約内容形成の自由を付与させるため、それには、合意そのものが形成されるに際して、十分な説明と協議が要されるといえる。

「自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとは認められる」かどうかの判例の定式が正当化されるのも、現在のように法理が形成される限りであると考えられる。このため、こうした不更新条項の有効性をめぐっても、「自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとは認められる」かどうかの判例の定式が用いられるべきである³⁴⁾。

不更新条項の締結では、労働契約の存続こそがほぼ唯一かつ最大の関心

34) 荒木・山川・荒木前掲書・前掲注10) 219頁、高橋・前掲論文・前掲注2) 64頁。

事である場面で、労働契約の更新は一定時期以降は行わないとする合意であり、この条項に同意しなければ、労働契約の締結・更新が危うくなるというものという事情のもとで締結されることが多いことである。その限りで、労働者への不利益が大きい³⁵⁾。この点は、⑥事件の一審判決（日通事件・東京地判令和2年10月1日労判1236号16頁）も認めるように、「契約書に不更新条項等が記載され、これに対する同意が更新の条件となっている場合には、労働者としては署名を拒否して直ちに契約関係を終了させるか、署名して次期の期間満了時に契約関係を終了させるかの二者択一を迫られるため、労働者が不更新条項を含む契約書に署名押印する行為は、労働者の自由な意思に基づくものか一般的に疑問がある」。

さらなる問題は、突然労働契約締結時に契約条件について使用者から労働者が説明を受ける際、特に、無期転換申込権（無期転換が可能・不可能であること）も含めて、企業間での契約条件の比較が労働者にとって不可能であることである。自由な競争は、個人が企業間での契約条件の比較・選択をなしうる場合に、はじめて、成り立ちうるものである³⁶⁾。つまり、契約自由の原則の実効性が確保できるためには、契約締結時において、企業間での契約条件の比較・選択を契約締結者がなしうるものが、必要不可欠であるのは、いうまでもない。

例えば、労働契約締結時あるいは更新時に、連続更新5年時に雇止めされることが労働契約に規定されているのであれば（つまり、無期転換が不可能なのであれば）、そのときに、労働者が使用者と労働契約を締結せず、他の企業と労働契約締結をすればよいではなかったかといわれる。それが、不更新条項が労働契約締結時には有効とされてしまいかねない理由である。

しかし、この問題で見落とされてはならないのは、労働契約を締結せず、他の企業と契約締結ができるのは、他の企業の契約条件との比較が可能であるときである。例えば、保険契約であれば、実際の契約条件の比較を通

35) 高橋・前掲論文・前掲注2) 64頁。

36) Köndgen, NJW 1989, S. 946.

じて、例えば、インターネットのいわゆる比較サイトの閲覧を通じて、保険契約締結前に比較が可能であり、それによって、契約締結者がより有利であると考えられる契約条件の保険契約を締結できる。しかるに、突然、労働契約締結時ないし更新時に契約条件について、労働者が使用者から説明を受けても、特に、無期転換申込権（無期転換が可能・不可能であること）も含めて、企業間での契約条件の比較が不可能である。労働者の側の自由な意思の存在が疑われる一事情となりうると考えられる。

さらに、問題なのは、多くの事例において、一枚の雇用契約書のなかで、①雇用契約の賃金、労働時間、ひいては、労働契約の締結自体と、②不更新条項とが一体として、作成され、労働者に使用者によってこれらの条項の署名が求められていることである。つまり、附合契約ないし普通取引約款の色彩がある。①雇用契約の賃金、労働時間、ひいては、労働契約の締結自体と、②不更新条項とが一体として、作成され、署名を求められた場合、⑥、⑦事件のように、①の労働契約締結・更新に関する署名をもって、②の不更新条項の署名があったとみるのは、行き過ぎなのではないか。①雇用契約の賃金、労働時間、ひいては、労働契約の締結自体と、②不更新条項とが一体として、作成され、労働者が使用者によってこれらの条項の署名が求められた場合、無期転換申込権（無期転換が可能・不可能であること）もめぐって、労働者が不更新条項のみを拒否することが不可能である。労働者の側の自由な意思の存在が疑われる一事情となりうるのはないかと考えられる。

これに対して、使用者が労働者に労働契約の文書を提示しているのだから、説明は十分であるという見方もありうる。しかし、契約条件の重要事項の説明が必要である。保険契約では重要事項については大きな文字で、十分に説明され、口頭でも確認をし、チェック欄を設定するなどしている。消費者契約の場合、消費者への丁寧な説明が判例上求められている。建物の賃貸借契約の原状返還義務との関係での特約で通常損耗の範囲を定める場合に、前述の通り、最高裁は、特約締結の際に「通常損耗補修特

約の内容を明らかにする説明はなかったといわざるを得ない」とし、本件合意が成立しないものと判断している（最二小判平成17年12月16日判時1921号61頁）。これに対して、労働契約法分野では、上のような配慮が必要という面の法理の形成、実務の形成が発展途上にある。

また、そもそも、ア. 有期労働契約が繰り返しの更新により実質無期契約になった場合や、イ. 当該契約の更新による雇用の継続に合理的期待があった場合には、当事者の信頼が保護される、というのが判例法理が、解雇権濫用法理を類推適用する理由であった。たとえ、不更新条項が締結されたとしても、不更新条項が、すでにいったん生じた労働者の信頼や期待を、簡単に排除できるわけではない。契約更新途中での不更新条項締結後、ア. 有期労働契約がいったん「実質無期契約」となっていたものが、そうでない「有期契約」に再び戻ったり、イ. 有期労働契約にすでに生じさせた更新に関する期待が、不更新条項により、同じく、一方的に消滅したりするというものではない（もっとも、労契法18条が施行され、有期労働契約が連続して更新され、通算5年を経過した場合に、無期転換権の申込権が発生する。これを考えると、かかる不更新条項が問題になるのは、もっぱら、有期労働契約が連続して更新されても5年経過前の事案がほとんどであろうから、問題になるのは、ほとんど、イ. の契約更新の「合理的期待」があるかどうかである）。

かかる契約更新の合理的期待があるかどうかについては、「自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとは認められる」かどうかの判例の定式が用いられるべきであり、そのうえで、「契約書に不更新条項等が記載され、これに対する同意が更新の条件となっている場合には、労働者としては署名を拒否して直ちに契約関係を終了させるか、署名して次期の期間満了時に契約関係を終了させるかの二者択一を迫られるため、労働者が不更新条項を含む契約書に署名押印する行為は、労働者の自由な意思に基づくものか一般的に疑問がある」という観点をふまえるべきである（⑥事件の前掲一審判決説示）。これにあたり、労働契約の終了という不利益の内容及び程度にも着目しつつ、経緯及びそ

の態様、情報提供・説明の有無が、かかる雇止めとの関連でも問われるべきである。

また、不更新条項の有効性の判断、これをもとに契約更新の合理的期待の有無の判断にあたって、上述のように、不更新条項での自由意思の有無の判断を問う際、ア) 使用者が一義的な基準や効果について労働者に対してどのような説明をなしたか、イ) 異議を述べるなどの事後のアクションを起こしたかを問うべきである。

3. 不更新条項の有効性についてその他の問題

このほか、そもそも、公序良俗規定と並んで不当条項規制（消費者契約法10条）が存在する消費者契約法と比して、労働契約には公序良俗規定以外に、これといって法理がなきに等しい。合意原則の強調が、指揮命令関係の存する労働契約関係において望ましい解決をもたらすとは思えない。つまり、消費者契約における不当条項のような、合意と公序良俗の間に中間的な法理が労働契約関係には存在しないのである³⁷⁾。

不更新条項について、労働者が使用者と十分に交渉できる状況にない場合、自己決定権が阻害されているのであって、そのような場合、解釈上、合意の成立を認めたとうえで、信義則上の内容審査も検討することが必要だと思われる³⁸⁾。つまり、信義則上相手方の利益を一方的に害することは許されないと解する余地があり、不更新条項は、信義則に違反し無効と解する余地がある。

（立正大学法学部教授）

37) 高橋・前掲論文・前掲注32)・94頁。

38) 高橋賢司・前掲論文・前掲注32)・101頁。土田教授は、労働条件の変更段階での不当条項の可能性を論じ、合意原則を肯定しつつ、「合意内容が著しく合理性を欠く場合、労契法7条を類推適用して例外的合理性審査（内容規制）を行い」、当該合意の拘束力を否定すべきであると説かれる（土田道夫『労働契約法第2版』（有斐閣・2016年）172頁）。