

労働契約法 19 条と不更新条項の効力

金 井 幸 子

目次

- 一 はじめに
- 二 有期労働契約の締結時における不更新条項・更新限度条項の設定
- 三 契約更新時の不更新条項の挿入
- 四 不更新条項の意義と不更新条項挿入時の審査
- 五 おわりに

一 はじめに

有期労働契約は期間の満了によって終了するのが原則である。しかし、労働契約法（以下「労契法」という。）19 条によれば、有期労働契約が反復更新され、同条 1 号（実質無期タイプ）あるいは 2 号（合理的期待タイプ）に該当する場合には、期間が満了しただけでは契約は終了しないものとされる。すなわち、上記 2 つのいずれかのタイプに該当する場合において、労働者が有期労働契約の更新を申し込んだ場合、使用者の申込み拒絶が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は、使用者は従前と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなされる。

そして労契法 19 条においては、雇止めの有効性について次のような 2 段

階審査がなされる。第1段階審査は、労契法19条1号（実質無期タイプ）あるいは2号（合理的期待タイプ）に該当するかどうか、つまり雇止めに解雇法理を類推適用できるかどうかの審査であり、この該当性判断は、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行われる。これが認められると、第2段階審査では、解雇法理を類推適用して雇止めの有効性の判断が行われる。

この労契法19条との関係で問題となるのが、いわゆる不更新条項（更新限度条項）である。これは、有期労働契約の最初の締結時に契約の更新回数や更新年数に上限が設定されたり、契約更新時に次回以降の更新をしない旨の条項が挿入されたりすることをいう。それでは、この不更新条項はいかなる法的効果をもつのだろうか。労働者が不更新条項に同意し、それを理由として雇止めがなされる場合、労契法19条（雇止め法理）の適用は排除されるのであろうか。労契法19条と不更新条項との関係については争いがあるが、この点、従来の裁判例および学説においては、不更新条項についての合意が有効に成立したかどうかの問題として捉えるものが多いといえる。しかし、不更新条項の効力を認めるとすれば、不更新条項への労働者の承諾を理由に、本来であれば雇止めができないケースであるのにもかかわらず、使用者は労契法19条の雇止めの客観的合理性・社会的相当性の審査を免れうることにもなりうる。これでは労契法19条の意義が没却されかねない。また、とりわけ契約更新時に不更新条項を挿入されるケースにおいては、労働者は不更新条項への合意を更新の条件とされ、ただちに雇止めとなることを避けたい労働者は不更新条項に応じざるをえないことも想定される。このような状況下での労働者の合意に真意性が認められるといえるだろうか。こうした不更新条項がもつ意味を考えれば、これを合意の有効性の問題として捉えることが適切といえるのかは疑問である。

そこで、本稿では、労契法19条の雇止め法理と不更新条項はどのような

関係にあるのか、不更新条項の効力をどのように解すべきかを検討する。このことを検討するにあたって重要なポイントとなると思われるのは、そもそもなぜ使用者は不更新条項を設定するのか、つまり、不更新条項の意義とは何かという点である。とりわけ、有期労働契約が反復更新された後に使用者が不更新条項を挿入することについては、これがまったくの自由であるとはいえず抑止することが必要であるというのが一般的な認識であると思われる。それでは、なぜ不更新条項は抑止されなければならないのか、不更新条項が有する本質的な問題とは何か。これらのことを明らかにしつつ、不更新条項についてどのような規制が必要かを考える。

以下では、有期労働契約締結時に不更新条項や更新上限が設定された場合と有期契約の更新時に不更新条項が挿入された場合とに分けて検討を行う。また、労契法 19 条 1 号 2 号と不更新条項との関係については、特に 2 号の雇用継続の合理的期待との関係が問題となりうるため、労契法 19 条 2 号との関係を中心に検討する。

二 有期労働契約の締結時における不更新条項・更新限度条項の設定

1 不更新条項・更新限度条項の設定

有期労働契約を最初に締結する際に、労働者と使用者との間で契約の更新回数や上限期間を定めることがある。たとえば、契約締結時に契約期間を 1 年とし、更新回数を 4 回までと制限するようなことである。このような制限は、同一の使用者の下で有期労働契約を反復更新して通算契約期間が 5 年を超えると労働者に無期転換申込権が発生するという労契法 18 条（5 年ルール）が導入されたことにより増加すると思われる。契約締結当初に更新期間は 5 年を超えないことという合意をしておくことによって、それ以降の雇用継続への合理的期待を発生させないというものであり、無期転換権の発生を避けたい使用者がとりうる手段になるであろう。

そもそも、有期契約の締結時に不更新条項を挿入したり、あらかじめ契約の更新回数や年数の上限を設定したりすることに問題はないのだろうか。たしかに、使用者が労契法 18 条の 5 年ルールの適用を逃れるためにこのような制限をすることは適切とはいえない。しかしながら、労契法 19 条の趣旨は、「一定の場合に雇止めを認めず、有期労働契約が締結又は更新されたものとみなすこととしたもの」⁽¹⁾とされており、これはいわゆる出口規制の一種であって、契約の更新回数・期間を規制するものではない。現在のわが国では、有期契約を締結・更新できる事由を制限するいわゆる入口規制は存在せず、有期労働契約の締結については当事者の自由に委ねられている⁽²⁾。したがって、更新回数・期間についても労使間で自由に定めることができるといえるため、これらに制限を設けることじたいについては認められるといえる。

2 雇用継続の合理的期待の発生・消滅

それでは、契約締結時に契約更新限度を定めると、その後はいっさい雇用継続の合理的期待が発生しないといえるのだろうか。

これについてはまず、労働契約を締結する際に、更新期間や回数の上限が書面等により明確に示されており、そのとおりに契約が履行されていれば、このような上限は有効であるといえる。裁判例においても、契約締結の際に雇用期間や更新上限について労働者が使用者から十分な説明を受け、書面等が配付され、就業規則にもその旨の規定が設けられているなどすれば、更新限度を超えて更新されることに対する合理的期待はなかったと判

(1) 労働契約法施行通達・基発 00810 第 2 号（平成 24 年 8 月 10 日）第 5 の 5 (1)。

(2) これに対して、締結事由規制（入口規制）の必要性を主張する見解もある（川田知子「有期労働契約法の新たな構想——正規・非正規の新たな公序に向けて——」日本労働法学会誌 107 号（2006 年）59 頁以下、根本到「有期雇用をめぐる法的課題——有期労働契約研究会報告書と最近の裁判例の焦点」労旬 1735・36 号（2011 年）9 頁、西谷敏「労働契約法改正後の有期雇用——法政策と労働組合の課題」労旬 1783・84 号（2013 年）9 頁以下等）。

断されたものがある⁽³⁾。

これに対して、契約当初に更新上限や回数が設定されていても雇用継続の合理的期待は発生するとされたケースもある。カンタス航空事件⁽⁴⁾では、契約社員の契約期間（期間 1 年の契約を更新できる）について、契約書には契約期間の上限を 5 年とする旨の記載があった。そしてこの契約期間が満了したことを理由に契約社員が雇止めされている。これについて東京高裁は、使用者が採用の際および就労後に 5 年の経過後も契約の継続を保障する言動をしており、原告らは雇用関係が継続されるとの期待、信頼を抱いていたことなどから、解雇法理が類推適用されるとした。また、京都新聞 COM 事件⁽⁵⁾では、契約社員については雇用期間の上限を定めた 3 年ルールがあったが、裁判所はこの 3 年ルールも含めて雇用継続を期待することが合理的であったかを検討し、更新回数、業務内容等を考慮して合理的期待の発生を認めた。これらの裁判例は、契約締結時に更新回数や期間の上限が設定された場合であっても、使用者の言動や業務の内容等その後の状況により、これを超えた雇用継続への合理的期待は生じうることを示したものである。

労契法 19 条との関係においても、最初の契約締結時に更新上限等を定めたからといって、雇止め法理の適用がただちに否定されるものではない。雇用継続の合理的期待は期間満了時にその有無が判断されるものであり、またそれは、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案される⁽⁶⁾。そのため、契約締結当初の更新上限等が存在するとしても、それによってその後の契約の履行過程において雇用継続の合理的期待はまったく発生しないと

(3) ダイキン工業事件・大阪地判平成 24・11・1 労判 1070 号 142 頁。

(4) 東京地判平成 12・3・30 労判 784 号 18 頁，東京高判平成 13・6・27 労判 810 号 21 頁。

(5) 京都地判平成 22・5・18 労判 1004 号 160 頁。

(6) 労働契約法施行通達・基発 00810 第 2 号（平成 24 年 8 月 10 日）第 5 の 5 (2) ウ。

はいえず、不更新条項や更新限度条項は契約期間満了時に契約更新の合理的期待を判断する際の一要素となるにすぎないといえる⁽⁷⁾。

三 契約更新時の不更新条項の挿入

1 問題の所在

有期労働契約が反復更新されるなどしてすでに雇用継続の合理的期待が発生しているといえる場合に、次回以降は契約更新を行わない旨の不更新条項が使用者によって挿入されるケースについて、かかる不更新条項の効力をどのように解すべきか。

これについてはまず、不更新条項を使用者が一方的に宣言するだけでは労働者の雇用継続の合理的期待は消滅しないものと解される⁽⁸⁾。たとえば、学校法人立教女学院事件⁽⁹⁾では、有期契約が何回か更新された後に不更新条項について使用者は書面の交付をすることもなく口頭での一方的な説明をしたにすぎず、このような場合には雇用継続に対する合理的期待は消滅していないとして解雇法理の類推適用が認められている。労契法施行通達においても、「いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、当該有期労働契約の契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに同号の該当性が否定されることにはならない」⁽¹⁰⁾とされる。

これに対して、すでに雇用継続の合理的期待が発生しているといえる場合に、不更新条項に対する労働者からの合意を得ることによって、合理的期待を消滅させるという方法がとられることがある。このような不更新条

(7) 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）81 頁。

(8) 西谷敏『労働法〔第 2 版〕』（日本評論社、2013 年）447 頁、荒木尚志「有期労働契約法理における基本概念考—更新・雇止め・雇用継続の合理的期待」根本到・奥田香子・緒方桂子・米津孝司編『労働法と現代法の理論（上）』（日本評論社、2013 年）410 頁。

(9) 東京地判平成 20・12・25 労判 981 号 63 頁。

(10) 労働契約法施行通達・基発 00810 第 2 号（平成 24 年 8 月 10 日）第 5 の 5 (2) ウ。

項に対する労働者の合意があれば、雇用継続の合理的期待は消滅し、労契法 19 条（雇止め法理）の適用は除外されることになるのだろうか。労契法 19 条と不更新条項との関係について裁判例・学説の立場は、これを合意の効力問題と捉える見解と、労働者の合意があったとしても不更新条項の効力を認めない見解とに分けられる。以下ではこれらの見解を分析し、労契法 19 条と不更新条項との関係について検討する。

2 不更新条項をめぐる議論

(1) 合意解約とみる見解

裁判例においては、不更新条項を合意解約と捉えるものがある。近畿コカ・コーラボトリング事件⁽¹¹⁾では、有期契約が反復更新された後の契約更新時に「本契約期間については、更新しないものとする」という内容の不更新条項が契約書に付加され、労働者がこれに同意し、期間満了後に雇止めがなされた。これについて裁判所は、「雇用契約を終了させる旨の合意が成立していた」ことから、これに基づいて契約は終了したのであり、不更新条項が盛り込まれた契約書の作成後については雇用継続が期待されていたということはできないとして、解雇法理を類推適用する余地はないと判断した。つまり、不更新条項は契約解約についての事前の合意であり、契約は期間満了時にその合意によって終了するため、雇止めの問題にはならないということである⁽¹²⁾。労契法 19 条との関係でいえば、不更新条項の存在により契約は合意解約されたものとして、同条の適用が除外され、第 1 段階・第 2 段階いずれの審査も行われなくなることになる。

ただし、このような判断の前提として同判決は、不更新条項に対する労

(11) 大阪地判平成 17・1・13 労判 893 号 150 頁。

(12) 篠原信貴「労働法—〔1〕雇止め制限」大内伸哉編『有期労働契約の法理と政策』（弘文堂、2014 年）48 頁以下は、不更新条項それ自体が当該契約に期間設定がなされていることを前提にされているのだから、不更新条項は期間満了の効果の再確認に過ぎず、法的な合意解約と解釈するのは適切でないとする。

働者の合意の有無の判断を慎重に行っている。本件では、不更新条項の挿入に際して事前に説明会が開かれたこと、原告が契約書に署名・押印していること等から、合意の存在を認め雇用継続への期待が否定されている。不更新条項に対する労働者の合意の存在を慎重に判断しつつ、労働者の真意に基づいて不更新条項への合意がなされていればこれを有効と認めるものである。

(2) 第1段階審査の考慮要素とする見解

労働者が不更新条項に合意することにより、発生していた雇用継続の合理的期待が消滅する（発生していた合理的期待を放棄する）と解するものがある⁽¹³⁾。これによれば、不更新条項の存在が労契法19条の第1段階審査（同条1号2号該当性）に影響を与えることになる。すなわち、第1段階において不更新条項に対する労働者の合意があったと認められ雇用継続の合理的期待が消滅したとか放棄されたという場合には、第2段階審査（雇止めの効力審査）に至ることなく雇止めは有効となり、雇用継続の合理的期待の存在が認められれば第2段階の雇止めの判断が行われる⁽¹⁴⁾。

ただし、この見解においては、不更新条項に対する合意の成立を厳格に審査することが求められる。そのため、労働者が自由意思によってこれに同意したものといえるか、ないしは確定的な同意といえるかを慎重に認定すべきであり、これが認められる場合には合理的期待は消滅するなどとされる⁽¹⁵⁾。また、使用者が不更新条項について十分な説明・情報提供を行い、

(13) 荒木尚志『労働法〔第2版〕』（有斐閣、2013年）676頁以下、大内伸哉「有期労働契約の不更新条項と雇止め制限法理」季労244号（2014年）121頁以下。

(14) この見解のなかには、不更新の合意が雇用継続への期待を消滅させる確定的な要素となとするもの（橋本陽子「有期労働契約の雇止めに関する判例法理の意義と不更新条項の効力」学習院法務研究4号〔2011年〕59頁以下）と、不更新条項を合理的期待を判断するための一要素と位置づけるもの（龔敏「法定化された雇止め法理（法19条）の解釈論上の課題」ジュリ1448号〔2012年〕49頁以下、篠原・前掲注（12）45頁以下）とがある。

(15) 西谷敏・野田進・和田肇編『新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法』（日本評論社、2012年）〔山川隆一執筆〕428頁。

労働者の自由意思に基づく明示の同意があれば、雇用継続の期待利益の消滅（放棄）を認め、労契法 19 条の適用を否定すべきであるとするものもある⁽¹⁶⁾。さらに、労契法 19 条は強行規定であるが、労働者が十分な情報提供を受け、交渉力の点で現実的に対等性が担保されている状況にある場合には適用除外が認められるとする見解がある。すなわち、労働組合立会いの下での同意がある場合や労働行政機関の関与の下での同意がある場合には労働者の真に自由意思と判断し、雇用継続に対する合理的期待の消滅があるとして労契法 19 条 2 号該当性を否定しうるとされる⁽¹⁷⁾。裁判例においても、本田技研工業事件⁽¹⁸⁾では、契約社員に対して不更新条項についての説明会が開催されていること、労働者が契約書に拇印を押して提出し退職届も出し、その後も異議を述べていない等のことから、雇用契約の継続に対する期待利益は確定的に放棄され、これにより解雇権濫用法理の類推適用が否定され、雇止めが有効と判断されている。なお本件では、労働者が不更新条項に合意しなければ有期雇用契約が締結できない立場に置かれる一方、契約を締結すれば次回以降の更新がされないという二者択一の立場に置かれるため、半ば強制的に自由な意思に基づかずに有期雇用契約を締結する場合も考えられることが指摘されている。このことから、労働者が次回は更新されないことを真に理解して契約を締結したといえる場合には合理的期待を放棄したものであり、解雇法理の類推適用を否定すべきであるとしている。

本田技研工業事件で指摘されるように、不更新条項が挿入された場合、労働者はこれを拒否してただちに雇止めとなるか、これに同意して次回の契約満了時に契約終了となるか、という二者択一が強いられる。ただちに雇止めとなることを避けたい労働者はこれに同意せざるをえなくなる。そ

(16) 土田道夫『労働法概説（第 3 版）』（弘文堂、2014 年）309 頁以下。

(17) 大内・前掲注（13）125 頁以下。

(18) 東京地判平成 24・2・17 労経速 2140 号 3 頁，東京高判平成 24・9・20 労経速 2162 号 3 頁，最判平成 25・4・9 労経速 2182 号 34 頁。

れでは、「労働者が次回は更新されないことを真に理解」することによってこのような二者択一の問題は解消されるだろうか⁽¹⁹⁾。労働者が不更新条項について使用者から説明を受け十分にその内容を理解したところで、同意するか拒否するか of the いずれを選択しても労働者の受ける不利益には変わりはなく、意味がないものといえる。このような合意を強制される場面において、合意の真意性の有無を問うことで十分な解決が図れるとはいいがたい⁽²⁰⁾。

(3) 第1・第2段階審査の考慮要素とする見解

この見解は、第1段階審査において、不更新条項に労働者が合意することによって、必ずしも雇用継続の合理的期待は確定的かつ終局的に消滅するものではなく、次の期間満了時点における雇用継続への合理的期待を減殺させる方向で作用し得ると解する。そして、不更新条項が付加される以前の状況や不更新条項が挿入された際の経緯、挿入後に生じた事情によって、次の期間満了時点においてもなお雇用継続の発生が認められうるとする。そのうえで、第2段階審査（雇止めの効力審査）においても不更新条項の存在を考慮することが認められるというものである⁽²¹⁾。不更新条項があるからといってただちに雇用継続の合理的期待の消滅を肯定することはせず、これが減殺されるものとして、第2段階において雇止めの合理性審査を重ねて行うことを認める見解である。前述の不更新条項を第1段階審査のみの考慮要素とする見解よりも緩やかな要件のもとで雇用継続の合理的

(19) これについて、西谷・前掲注(8) 448頁の注48では、「労働者が二者択一を迫られるという問題が、条項の意味を理解したかどうかにより替えられている」としている。

(20) 紺屋博昭「使用者と期間契約社員との間で締結された〈次回不更新〉契約の効力と雇止めの当否」法時86巻6号(2014年)122頁以下。

(21) 池田・前掲注(7) 84頁、鈴木俊晴「無期転換権不行使の合意と有期契約不更新条項」労旬1815号(2014年)35頁。また、細川良「労働契約法19条—有期労働契約の更新等」労旬1815号(2014年)51頁は、労働法19条1号2号該当性審査と雇止めの合理性・相当性の審査は次元の異なる別の審査ではないと主張しており、不更新条項が挿入された場合にもこれが双方の審査における考慮要素となることになろう。

期待の存否が判断されることになる。

裁判例においてこれと類似する立場をとるのが東芝ライテック事件⁽²²⁾である。同判決は、まず、契約書への署名・押印はあったが労働者は同意せざるを得ない状況にあったといえるため、契約終了に対する明確な意思表示はなかったとして、合意による契約の終了を認めない。そして、不更新条項は雇止めの予告であり、解雇法理が類推適用されるとする。ただ、労働者が不更新条項について説明を受けており、契約書に署名・押印もしていることなどから雇用継続に対する期待利益の合理性の程度は高くなく、結果として解雇権濫用には当たらないと判断されている。

以上の見解が述べるとおり、第1段階審査において、雇用継続の合理的期待はさまざまな考慮要素によってその程度が判断されるものであり、不更新条項の存在のみによって消滅するとはいえない。不更新条項は確定的な考慮要素ではないのである。また、雇用継続の合理的期待はあるとき突然に発生したり消滅するものではなく、実際に就労をしていくなかで徐々に高まったり、小さくなったりなど変化するものである。したがって、不更新条項が挿入されたからといって雇用継続の合理的期待はただちに消滅するとはいえず、その挿入によって程度が小さくなったとしてもその存在が認められるような事情があれば、解雇法理の類推適用を認めてよいといえよう。そのうえで第2段階審査に進むことになるが、第2段階の雇止めの効力審査において、合理的期待の程度は高くなかったということが権利濫用を否定する要素として働くものとなる。しかしながら、不更新条項によって合理的期待の程度が減殺されているとした場合、そのことが第2段階審査においてどのように影響を及ぼすのかははっきりしない。東芝ライテック事件判決もこの点を明確に述べないままに雇止めに合理性・相当性がないとはいえないとしており、疑問が残るところである⁽²³⁾。

(22) 横浜地判平成 25・4・25 労判 1075 号 14 頁。

(23) 大内・前掲注 (13) 127 頁は、東芝ライテック事件では、権利濫用の判断にお

(4) 第2段階審査の考慮要素とする見解

以上の(1)～(3)の見解のように契約更新時に挿入される不更新条項について合意の効力問題として捉えるものとは異なり、不更新条項に対する労働者の合意があっても雇用継続の合理的期待は消滅しないものとして、これを雇止めの有効性の問題として捉えるものがある。

このように解するものとして、まず、不更新条項を第2段階審査(雇止めの効力審査)における考慮要素とする見解がある⁽²⁴⁾。この見解は、使用者による不更新条項の挿入の目的が雇止め法理適用の回避にあるといえることから、これを雇止めの客観的合理的理由・社会的相当性についての判断における考慮事情として取り扱うべきとする。不更新条項への労働者の合意があっても、それが労契法19条1号2号の審査(第1段階審査)に影響を与えるものではなく、第2段階の雇止めの合理性・相当性審査においてのみ考慮するということになる。明石書店事件⁽²⁵⁾も、不更新条項に労働者が合意していたとしても、労働者は不本意ながら不更新条項に合意せざるを得ない状況にあったことから解雇権濫用法理の類推適用を認め、権利濫用の適用に当たり評価障害事実として総合考慮の一内容となるとする。契約更新時に不更新条項を挿入された労働者はこれに応じざるをえない状況におかれるという点を考慮し、合意の効力の判断はせずに、雇止め法理の適用を排除しないという点が特徴的である。しかしながら、前述の不更新条項に対する合意は雇用継続の合理的期待の有無を判断する要素となるとする見解からは、不更新条項の効力是否定せずに労働者に不利な評価障害事実の1つとして考慮されるというのは結局どういうことを意味するのか

いて、雇用継続の合理的期待の程度の低さを考慮しなくても十分に権利濫用を否定できる事案であったからかもしれないとしている。

(24) 戸谷義治「不更新条項に合意した有期労働者の雇止め」新・判例解説 Watch 労働法 No.44 (2012 年) 3 頁以下、毛塚勝利「改正労働契約法・有期労働契約法制をめぐる解釈論的課題」労旬 1783-34 号(2013 年) 18 頁、唐津博「改正労働契約法第 19 条の意義と解釈」季労 241 号(2013 年) 2 頁。

(25) 東京地決平成 22・7・30 労判 1014 号 83 頁。

不明確である⁽²⁶⁾、第 1 段階の判断を留保して第 2 段階審査に入ることは理論的には不可解な処理である⁽²⁷⁾、雇止め法理の適用審査と雇止めの効力審査を混同した問題のある判断手法である⁽²⁸⁾などとの批判がなされる。

たしかに、この見解が主張するように、契約更新時の不更新条項の挿入が使用者による更新回避目的であることから、これを第 2 段階審査の雇止めの合理性・相当性の問題として扱うことは妥当であるといえる。しかし、解雇法理の類推適用の前提となる第 1 段階の審査を行わずに第 2 段階の審査のみを行うことが理論的に可能かどうかについては疑問が残る。

(5) 公序良俗違反とする見解

有期労働契約が反復更新されるなどして労働者に雇用継続への合理的期待が発生した後、契約更新時に不更新条項を含んだ契約に合意することを求められると、労働者は契約書への署名を拒否してただちに契約関係を終了させるか、署名して次期の終了時点で契約関係を終了させるかの二者択一を迫られる。このような状況では、労働者は真に自由な意思で契約書に署名することはできないといえ、不更新条項は労働者の窮迫状態に乗じて強行規定である労契法 19 条（雇止め法理）の潜脱を図るものであり、公序良俗違反で無効であるとされる⁽²⁹⁾。労契法 19 条が雇止め法理を明文化した強行規定であることからすれば、すでに発生した雇用継続の合理的期待は当事者の合意によって放棄されたり消滅したりするものではなく、使用者が不更新条項に対する労働者の合意を求めることは労契法 19 条（雇止め法理）の適用を回避する目的、すなわち脱法的意図をもつものとして公序良俗違反により無効となるといいうるだろう。

(26) 橋本・前掲注 (14) 61 頁。

(27) 荒木・前掲注 (8) 413 頁。

(28) 池田・前掲注 (7) 85 頁以下

(29) 西谷・前掲注 (8) 447 頁以下、吉田美喜夫・名古屋功・根本到編『労働法Ⅱ（第 2 版）』（法律文化社、2013 年）〔根本到執筆〕307 頁。

しかし、これに対しては、当該有期労働契約にはなお期間設定があるにもかかわらず、労働者が自ら退職するか、客観的合理的理由があり社会通念上相当と認められない限り、契約の終了をいっさい主張できない契約になってしまい、無期契約への転化を認めるに等しく労契法 19 条 1 号との区別が曖昧になるなどとして、不更新条項を一律に公序良俗違反と解することは困難であると批判するものがある⁽³⁰⁾。また、強行規定によって与えられた権利を事後に放棄することは可能であり、雇用継続の期待がいったん発生した後にそれを放棄することが禁止されていると解することは困難であるとも主張される⁽³¹⁾。

たしかに、いったん発生した雇用継続への合理的期待は取り消せないと解すれば、有期契約の終了はきわめて困難なものとなるだろう。不更新条項については、雇止めに合理的理由もなく、本人の無知や経済的苦境に付け込んで取り付けるような、まさに公序良俗違反といえるものから、紛争防止や経過措置的な配慮としてあと 1 回のみ更新する場合まで多様な類型があり⁽³²⁾、また、有期契約の利用目的たる業務が次の契約期間で終了するなど、反復更新後であっても不更新特約をする合理的理由が認められる場合もありうるし⁽³³⁾、労働者自身が雇用の継続を望まない場合もあるだろう。労契法 19 条が強行規定であることを理由にすべての不更新条項を無効としてしまうと、このようなケースに対応することができない。とはいえ、不更新条項を公序良俗違反により無効とする見解も、必ずしもすべての不更新条項を無効とするものではない⁽³⁴⁾。ただ、いかなる場合において不更新条

(30) 池田・前掲注 (7) 83 頁。

(31) 荒木・前掲注 (8) 412 頁以下。

(32) 中町誠「有期労働契約の不更新条項の効力—明石書店（製作部契約社員・仮処分）事件」ジュリ 1446 号（2012 年）116 頁以下。

(33) 毛塚・前掲注 (24) 25 頁。

(34) 西谷・前掲注 (8) 447 頁によれば、相当の退職金支払いの約束がなされるなどの特別の事情がない限りは、労働者が真に自由な意思で承諾したとはいえないとされる。したがって、真に自由な意思による承諾があるとされれば、不更新条項も有効となりうる。ただ、労働者が真に自由な意思で承諾をするケースはきわめて限定されることになるといえる。

項は公序良俗違反として無効となるか、またどのような基準・方法によってそれを判断するかという点を明確にする必要があるだろう。

3 労契法 19 条と不更新条項

上記 (1)～(3) の見解は、不更新条項が使用者と労働者との間で有効に成立しているかどうかという合意の有効性を判断するものである。これは、労基法 24 条 1 項との関係で賃金債権の放棄の意思表示について、それが労働者の自由意思に基づくものであると認めるに足る合理的理由が客観的に存在しなければならないとしたシンガー・ソーイング・メシーン事件最高裁判決⁽³⁵⁾の判断枠組みに基づいている。したがって、不更新条項挿入の際に使用者が労働者に対して説明を行い、同意に至るまでに使用者による強要等がなく、労働者が自由意思で契約を締結して雇用継続の合理的期待を放棄していると認められれば、不更新条項に基づき期間満了により契約は終了し、労契法 19 条は適用されないものと解される。

しかし、このようなシンガー・ソーイング・メシーン事件最高裁判決の判断枠組みを有期労働契約の不更新条項の問題にあてはめることは適切といえるだろうか。同事件では、退職時に既発生退職金債権の放棄を使用者から求められた労働者が、その旨の書面に署名をしていたことから、退職金債権の放棄が労働者の自由意思に基づくものとして有効と判断されている。たしかに、このケースにおいて、仮に当該労働者が退職金債権を放棄する内容の書面への署名を拒否するという選択をしていたとしても、その結果として退職金は支払われるものと考えられ、労働者に不利益はなかったといえる。このような状況下で、労働者があえて退職金債権放棄に関する書面に署名をしたのであれば、それは自由意思によるものであったとみることも可能かもしれない。これに対して、不更新条項への合意すなわち

(35) 最判昭和 48・1・19 民集 27 卷 1 号 27 頁。

雇用継続の合理的期待の放棄は、有期労働契約の更新時に使用者からなされる一方的な提案である。この場合には、労働者が不更新条項の挿入された契約の申込みを拒否すれば契約は更新されないし、不更新条項を含んだ契約書に署名・押印して受諾すれば1回に限り更新されるが次の期間満了時に契約は終了する。労働者には、不更新条項を拒否してただちに雇止めとなるか、承諾して1回だけ契約を更新するかというどちらを選んでも不利益となる二者択一が迫られることになる。そして、ただちに雇止めとなることを避けたい労働者は、不更新条項に納得していなくてもやむなくこれに合意することもあるだろう。結果として労働者には合意が強制されているともいえる。こういった場面で判例の判断枠組みにしたがえば、労働者が不更新条項の内容を十分に理解していなかったり、理解はしたが納得はしていない（真意ではない）という場合であっても、使用者からの説明があり労働者が契約書に署名・押印したという事実さえあれば、合意の有効性は認められてしまう。このような状況における合意についてその真意性を問題とすることにどれだけの意義があるだろうか。

さらに、このような不更新条項は、使用者が脱法的意図をもって利用するものであることが明らかである。労契法19条によれば、雇止めが有効とされるには、客観的合理的理由・社会的相当性が必要であり、これが認められない限り使用者は労働者を雇止めすることができない。そのため、有期労働契約が反復更新されるなどして雇用継続の合理的期待がすでに発生し、解雇法理の類推適用ができる状態になっている場合に、使用者は不更新条項への労働者の合意をもって合理的期待を消滅させようとする。そして、不更新合意が有効に成立したと認められれば、合理的期待は消滅する。その結果、使用者は労契法19条の適用を免れうることとなる。しかし、これでは同条の意義が失われかねない。こうした脱法行為といえるような不更新条項の挿入については、労働者の合意が真に自由意思によるものであったかどうかを問うだけでは十分ではない。不更新条項を挿入する段階で、

その合理性の有無についても問題とされなければならない。

労契法 19 条が不更新条項を直接規制しているとはいえない⁽³⁶⁾。それゆえ、不更新条項のすべてを労契法 19 条に反するものとして無効と解することはできないだろう。しかし、有期労働契約が反復更新されるなどして労働者に生じた雇用継続への期待を一定の要件のもとで保護し、雇止めを制限するという労契法 19 条の趣旨からすれば、同条の審査は、雇用継続の合理的期待権を失わせることになる不更新条項にも及ぶと解することはできる。したがって、不更新条項については、合意の真意性を問うことだけでは不十分であり、雇止めの効力についても判断する必要がある。

4 不更新条項挿入段階での審査の必要性

以上のように考えると、不更新条項は労契法 19 条を潜脱するものとして公序良俗違反で無効と解する見解が妥当といえよう。ただし、すべての不更新条項を無効と解するわけではない。問題となるのは、使用者が不更新条項を脱法的意図をもって挿入することである。これを認めないようにするためには、不更新条項そのものについての合理性審査をする必要があるといえる。使用者が不更新条項をどのような目的で付加したのか、そもそも不更新条項を付す必要が本当にあったのか等の点を慎重に検討しなければならない。そうでなければ、使用者が労働者に対して説明と情報提供をし、労働者が契約書に署名・押印さえしてしまえば、どのような目的の不更新条項であっても認められてしまう可能性があるからである。したがって、不更新条項挿入時の審査の必要性を主張したい。これについては項を改めて述べることにする。

(36) 労契法 19 条は強行規定であるが、それは、労契法 19 条の適用自体を排除する合意が認められないというものであろう。つまり、労働者と使用者との間で事前に、労契法 19 条の雇止めの審査を受ける権利を放棄するという特約を設けることができないという意味であるといえる。

四 不更新条項の意義と不更新条項挿入時の審査

1 不更新条項の意義

そもそも使用者は、どのような場合にどのような目的をもって不更新条項を挿入し、これによりどのような効果を得ることができるのだろうか。そして、使用者による不更新条項の挿入にはどのような問題が潜んでいるのか。こうした不更新条項の意味や問題点を明らかにすることによって、不更新条項が挿入された場合についてどの段階でどのような合理性審査を行うべきかが明らかになると思われる。

有期労働契約の不更新条項に関する裁判例を見ると、たとえば、前掲近畿コカ・コーラボトリング事件では、原告である労働者らが従事していた業務を子会社に業務委託することを理由に、前掲本田技研工業事件では減産計画があり余剰労働力が発生することを理由に、また、前掲東芝ライテック事件では業績悪化による人員削減の必要があったことを理由に、「今回は契約を更新するが、今回の期間が満了した後は、契約を更新しない」という不更新条項を、有期契約の反復更新後の契約更新時に付加している。なぜ使用者はこのような経済的理由があり雇止めをする必要があるという段階で、純然たる雇止めをするのではなく、1回に限り契約を更新し、その後に雇止めをするという方法をとるのだろうか。

原則として、有期労働契約は定められた期間が経過することにより自動的に終了する。そのため、期間満了前に使用者が満了後は契約を更新しない旨を労働者に通知する場合、これは雇止めの通知ということになり、解雇のように契約終了という効果が発生する法律行為ではなく、期間満了の効果として契約が終了するにとどまる（いわゆる観念の通知）。このことからすれば、本来的な有期労働契約においては、不更新条項があろうとなかろうと有期契約は期間満了により当然終了することになる。つまり、この場合の不更新条項は期間満了による契約終了の確認にすぎず、何の意味も

もたない。

これに対して、不更新条項が意義を有するといえるのは、使用者が不更新条項を挿入しようとした時点で、すでに労働者に雇用継続への合理的期待が発生しており、雇止め法理が適用されうる状態になっている場合である。なぜなら、この場合、もはや契約は自動的に終了しないからである。つまり、不更新条項挿入の時点ですでに有期労働契約が何度も反復更新されるなどして雇用が継続し契約が連鎖的になっていると評価できる状態になっている場合に、使用者は次回で契約が終了するという効果を生じさせたいがために、不更新条項を挿入することになる。したがって、不更新条項に意義があるかどうかを確定するためには、不更新条項が挿入された時点で、雇止め法理が適用できる状態になっているかどうかを審査する必要がある。それゆえ、不更新条項が挿入された段階こそが、その審査にとって重要な段階であるといえる。

2 不更新条項挿入時の審査

そこで、不更新条項挿入時の審査を行うことになるが、これはどのように行われるべきか、そしてこれがどのような意義をもつのか考える。

まず、有期労働契約の更新時に今回が最後の契約である旨の不更新条項が使用者によって挿入され、労働者がこれに自由意思に基づいて合意したと認められる場合には、不更新合意の存在が認められることになる⁽³⁷⁾。しかし、この合意の存在のみによって雇用継続への合理的期待が消滅するという効果が発生することにはならない。合意が成立していたとしても、前述したような不更新条項の意義をふまえれば、まずは、使用者が不更新条項を挿入した時点で、労契法 19 条 1 号の実質無期状態にあるか、あるいは同

(37) ただし、不更新条項に対する労働者の合意の認定は、従来の裁判例のように慎重に行われる必要がある。その上で、合意の成立が否定された場合には、労契法 19 条 1 号 2 号該当性の審査が行われ、雇用継続への合理的期待が生じていれば解雇法理が適用され、雇止めに客観的合理的理由・社会的相当性が求められる。

条2号の雇用継続の合理的期待が発生しているかどうか、すなわち雇止め法理が適用されるかどうかを審査する必要がある。具体的には、当該雇用の臨時性、常索性、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動、更新回数などによって判断される。

上記審査の結果、労契法19条1号2号の該当性が認められた場合には、不更新条項の挿入段階における雇止めの効力審査を行う。たとえば、不更新条項が挿入された時点で、事業所・工場等の閉鎖や業務の終了（あるいは閉鎖・終了の時期）が決定しているとか、労働者の疾病、能力不足・適格性欠如等の理由により契約終了はやむをえないという場合などが雇止めの客観的合理的理由に当たるであろう。このような雇用を継続しがたいことの正当な理由があるために不更新条項を挿入したということがこの段階でいえない限りは、次期の契約不更新という不更新条項の効果を生じさせる必要はなく、このような必要性の認められない不更新条項は無効となる。これに対して、この時点で雇止めに客観的合理的理由・社会的相当性が認められれば、不更新条項は、本来雇止め法理の適用が可能な場面であるにもかかわらず、契約終了による労働者の不利益を緩和する等のために1回だけ契約を更新するという意味をもつことになる。

以上のような不更新条項挿入時の審査をすることによって、使用者による不更新条項の挿入が雇止め法理の適用を回避する目的でなされたものかどうかを判断して、そのような目的の不更新条項を無効とすることになる。

3 契約不更新の時点での雇止めの審査

以上のように不更新条項挿入時の審査という前提を経たうえで、続いて、契約不更新の時点での雇止めの審査を行う。使用者によって契約更新時に不更新条項が挿入されそれを労働者が承諾し、その後、期間が満了することにより契約不更新となった場合には、労契法19条のもとで雇止めの有効性についての2段階審査を行うことになるが、不更新条項は第1・第2段階

それぞれの考慮要素になると考える。これは、前述のように、雇用継続の合理的期待の有無については、契約締結時から期間満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されるものであり、不更新条項が挿入されたからといってただちに消滅するとはいえないからである。

そこでまず、第 1 段階審査として、契約不更新時において労契法 19 条 1 号 2 号に該当するかどうかを判断し、雇止め法理の適用審査を行う。この審査は従来通り、更新の回数、雇用期間、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無などを考慮して行うこととなるが、前述の不更新条項挿入時の審査において不更新条項の合理性が認められていれば、契約不更新の時点での雇用継続の合理的期待は大幅に減殺されることになる。

次に、第 2 段階審査として、契約が不更新となった時点での雇止めの効力を審査する。すなわち、無期契約における解雇や整理解雇と同様の基準によって判断されることとなり、雇止めには合理的理由・社会的相当性が求められる。そして不更新条項の存在は、この合理性・社会的相当性判断における一要素として考慮されることになる。たとえば、有期雇用労働者が行っていた業務が終了することが確定し、これ以上は雇用の継続は望めないことから不更新の合意が成立していたということであれば、このことは雇止めの合理性を認める方向に働くものとなろう。また、経営上の困難等を理由に契約更新時に不更新条項を挿入した場合、それによりすぐに雇止めせずに一度は契約を更新して猶予を与えたということが、解雇回避努力義務を尽くしたものと評価できるだろう。反対に、経済的理由や労働者の能力不足等から雇用の継続は難しいと判断して不更新条項を挿入し労働者も合意をしたが、その後状況が改善したとか、労働者の能力が向上するなどして雇止めの必要性がなくなったという判断がなされることもあろう。不更新条項挿入時に雇止め適状であったことはここでも重要な要素となる。

4 まとめ

以上をまとめると、有期契約が反復更新されるなどして雇用継続の合理的期待が発生した後の契約更新時に不更新条項が挿入され、労働者がそれに同意し、期間満了により雇止めとなった場合については、次のような処理をすることになる。まず、挿入された不更新条項そのものの合理性審査を行うことになるが、これについては契約更新時の状況が基本となる。すなわち、不更新条項挿入段階における労契法 19 条 1 号 2 号該当性を審査し、該当性が認められる場合にはこの時点での雇止めの合理性・相当性を審査する。そして次に、雇止めの時点での労契法 19 条の第 1 段階審査（1 号 2 号該当性）と第 2 段階審査（雇止めの効力審査）の双方を行う。こうして雇止めの有効性判断に加えて、不更新条項挿入段階におけるその内容の合理性を審査することによって、労契法 19 条の適用を排除することを目的とした脱法的な不更新条項の効力を認めないこととなろう。

五 おわりに

本稿では、労契法 19 条と有期労働契約の不更新条項との関係を検討し、有期契約が反復更新された後に挿入される不更新条項については労契法 19 条の潜脱となりうるという点から、これを不更新合意の有効性の問題として処理するだけでは不十分であると考えた。このことから、使用者の脱法的意図による不更新条項の挿入を排除するために、不更新条項挿入段階でのその合理性審査を行うことの必要性を述べ、公序良俗違反説を精緻化することを試みた。ただ、ここで示したような不更新条項についての審査が実際に行われるとすれば、審査は非常に複雑なものとなりえよう。しかし、そのような複雑さゆえに、使用者が不更新条項を安易に利用することを抑止することにつながるとも考えられる。

本稿で扱った有期労働契約の不更新条項に対する合意の効力という問題

のほかに、使用者からの提案や申込みに対して労働者は本心では納得してはいないが合意をせざるをえないといった問題が生じうる局面はあるものと考えられる。このように、合意のみによっては説明できない、あるいは合意のみで処理するのは危険な場面については、その問題の実態を捉えた判断が必要である。合意のみを重視した問題解決を求める傾向については今後も検討が必要である。

付記

本稿は、「公益財団法人日東学術振興財団（The Nitto Foundation）」の助成による成果の一部である。