

# 雇止め法理における合理的期待と契約構造

篠原 信貴

(駒澤大学教授)

本稿は、雇止め制限法理に関する主要な議論のうち、特に不更新条項と労働条件変更に関する議論を取り上げ、その法的構造と外縁を分析するものである。そもそも雇止め制限法理は判例法理として形成されたが、労働契約法 19 条に引き継がれ、同条 1 号 2 号における「適用審査」と本文における「効力審査」とに制度化された。裁判所及び労働契約法 19 条は、有期契約・無期契約に加え、雇止め時に解雇権濫用法理が類推適用される有期契約という、第三の類型（中間的契約）を創出したと評価できる。不更新条項については、雇止め法理の対象となる契約を有期契約（中間的契約）と無期契約のいずれに近づけて考えるか、更新の合理的期待は更新時に減少しうるのか、適用審査と効力審査をどの程度峻別すべきか、どのような法的合意として構成されるべきか、といった点で対立しているものと捉え、検討した。更新限度条項についても基本的には同様であり、無期転換申込権の行使を阻害する効果が生じている場合を念頭に、その有効性が争われている。労働条件の変更に関しては、雇止め法理の適用範囲や適用審査及び効力審査の審査基準が主要な争点である。本稿では、こうした議論を整理しつつ理論的対立点を明らかにし、中間的契約として雇止め法理を理解する立場からの帰結を示した。

## 目次

- I はじめに
- II 雇止め制限法理の形成と課題
- III 雇止め制限法理の構造
- IV 不更新条項の法的構成
- V 更新限度条項の構造と争点
- VI 雇止めと労働条件変更の交錯
- VII おわりに

判例法理との接合が困難となるような問題も散見される。これに対応して、近年の議論は個別具体的な事例分析に傾斜する傾向にあるが、それらの中には、雇止め制限法理の構造や外縁の検討を迫るような問題も含まれている。

本稿は、こうした問題領域の中から不更新条項と労働条件変更にかかわる論点を取り上げて、現在の主要な議論状況を整理しつつ若干の検討を試みるものである。

## I はじめに

雇止め制限法理については、平成 24 年の立法化によりその判断枠組みについては一応の整理が付けられた。ただ、その後の雇止めの紛争においては、当初、想定されていなかったような紛争や、

## II 雇止め制限法理の形成と課題

### 1 判例法理の形成

今日の雇止め問題の源流は、本工と臨時工の格

差問題であった<sup>1)</sup>。当初は主に本工にのみ保障されていた解雇手当等の支払いが紛争になったが、解雇権濫用法理が確立されていくなかで、紛争の中心は雇止めの適否そのものに移っていく<sup>2)</sup>。

こうした紛争の初期には、労働契約における期間の定めを否認するいわゆる転化説が採用された事案もあったところ、最高裁は東芝柳町工場事件<sup>3)</sup>において、更新手続きの形骸化等を足掛かりに、当該有期労働契約は「いずれから格別の意思表示がなければ当然更新されるべき労働契約として締結されたもの」とであると認定した。さらに、当該契約が当然更新を重ねた結果、「あたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在していたもの」と評価し、単に期間満了という理由だけで雇止めを行うことは許されないと判示した。

続いて登場した日立メディコ事件<sup>4)</sup>では、「本件労働契約が期間の定めのない契約に転化したり」、「期間の定めのない労働契約が存在する場合と実質的に異ならない関係が生じたということもできない」として転化説も採用せず、実質無期状態でもないとの判断を下した。一方で、本件雇用関係は「ある程度の継続が期待されていたものであり、……少なくとも5回にわたり契約が更新されているのであるから、このような労働者を期間満了によって雇止めするに当たっては、解雇に関する法理が類推され」とし、また雇止めが違法と評価される場合には期間満了後における使用者と労働者間の法律関係は、「従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係となる」ことが示された。一方で、同事件では雇止めの効力を判断すべき基準につき、解雇と雇止めでは自ずと合理的な差異があるとされ、結論として雇止めは許容された。

この両事件が示した判断枠組みについては、後にパナソニックプラズマディスプレイ（パスコ）事件<sup>5)</sup>において、「期間の定めのある雇用契約があたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、又は、労働者においてその期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、当該雇用契約の雇止めは、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には許されない」と整理され、東芝柳町工場事件を先例とする実質無期型、日立メディコ事件を先例とする合理的期待型という二類型が明確化されている。

こうして雇止め制限法理は一応確立したのであるが、その他に同法理の構造そのものに影響を与える重要な事件がある。まず龍神タクシー事件<sup>6)</sup>では、期間一年の有期労働契約の初回期間満了時における雇止めにおいて、裁判所は、「本件雇用契約が期間の定めのあるものであっても、その実質が期間の定めのない雇用契約に類似し、申請人において、被申請人が契約期間満了後も雇用を継続すると期待することに合理性を認めることができるような性質のものであれば、被申請人において期間満了を理由としてその更新を拒絶することは、特段の事情が存在しないかぎり、信義則に照らし許されない」と述べて、地位確認等を認めた仮処分決定の結論を支持した。この事件では、従来雇止めに解雇権濫用法理を類推するための基礎となる事情と考えられていた反復更新という事実がなくとも、雇止めが違法とされる余地があることが示されている。

また、神戸弘陵学園事件<sup>7)</sup>では、試用目的で期間が一年と設定された労働契約における期間満了時の雇止めに対し、「右期間の満了により右雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、右期間は契約の存続期間ではなく、試用期間である」と述べて、本件で行われたのは雇止めではなく無期契約に付された留保解約権の行使であるとし、結論として期間満了による契約終了を認めた原審を破棄・差戻としている。この神戸弘陵学園事件については、法文上は有期労働契約の締結目的に制限がないことから、試用目的による有期労働契約の締結を制約するとの規範を示したものと解することも可能ではある。しかし、その後の裁判例は、労働契約に付された期間が存続期間か解約権留保期間か不鮮明な場合に、原則として解約権留保期間とみなすという解釈指針を打ち立てたものと受け止めているようにみえる<sup>8)</sup>。とはいえ、この事件は有期契約であるにも

かわらず、期間満了により契約が終了する旨の明確な合意が存在しない場合が（相当な範囲で）ありうるということを示しており、裁判所の形成する雇止め制限法理を理解する上でも重要な判決である。

さらに、整理解雇的な雇止め、能力不足に基づく雇止め等については、これまで解雇の領域で形成されてきた法理が、一部アレンジはされるもののほぼそのまま導入されている<sup>9)</sup>。雇止めに求められる合理性は、基本的に解雇の際に求められるものにやや劣後するとしても、雇止めの効力判断に用いられる判断要素としては、解雇と質的に同様のものであるということがわかる。中途解約の場面でさえ整理解雇法理を用いる裁判例も見受けられる<sup>10)</sup>。総じて、むしろ正社員に対してなされてきた整理解雇・能力不足等の判断基準が、実務上有用であるので雇止めの場面にも拡大されてきたと捉えた方が適切であるかもしれない。

## 2 立法化

2012年の労働契約法改正により、雇止め制限法理は労働契約法19条として立法化された。ここでは、まず19条1号2号該当性として雇止めの適用審査が課され、これが認められれば次に雇止めの効力審査に入ることが明確化された。また、労働者による更新申込とこれに対する承諾みなしという構成が採用された。これに伴って、雇止めが違法とされた後に成立する労働契約の内容たる労働条件は、従前の労働条件と同一になることが明示された。実質無期型を想定した19条1号は反復更新の事実が必須であり、他方で合理的期待型を想定した同条2号の要件から、反復更新という事実は外された。

この立法化により、時期に遅れた更新申込の問題や、19条1号2号の効力審査上の差異、雇止めが違法とされた後の労働条件の同一性等についての問題がクローズアップされることとなった。それでも、同条は従来の判例法理の保護範囲を変更しようという意図で作られたものではないから、従来の判例法理が解釈上の出発点となる。

## Ⅲ 雇止め制限法理の構造

労働契約に期間が付されると、当該契約は有期労働契約となる。とはいえ、この期間というのも当事者の合意で定められるものであるから、契約の存続期間として明瞭である場合もあれば、東芝柳町工場事件で示されたように、実質的にみれば無期契約に近いような形態のものもありうる。

雇止め制限法理の構造上、雇止めが紛争になる場合には、裁判所はまず当該契約が有期か無期かを事実認定のレベルで判断する必要がある。雇止め制限法理が確立する以前は、この有期・無期の判定段階において、労働者の救済を図る方途も検討されてきたが（転化説）、上述の通り裁判所はこの手法を採用しなかった。無期・有期という区別といわゆる正社員・非正規社員との区別は法制度的に対応するものではないが、有期労働契約の多くが非正規社員（臨時工等）であったことが一因であろう。雇止め制限法理が確立すると、期間が付されてはいるものの、裁判所がみて当該期間の意義の形骸化が疑われるようなケースは雇止め制限法理で処理されることになった。それでも、裁判所は有期・無期の事実認定のレベルの判断をきわめて形式的なものにとどめるようになったのかといえ、そうではないことを神戸弘陵学園事件は示している。同事件では、試用目的の有期労働契約は、それが存続期間であることを当事者が明確に合意しない限り、試用期間であり、解約権留保付ではあるが無期契約と判定すると示されたからである。つまり、雇止めが紛争になる事案であっても、実質判断される有期・無期という事実認定のレベルで無期契約であると認定されれば、雇止めは解雇と構成され、いわばフルスペックの合理性・相当性が要求されることになり、さらに解雇が無効となれば、その後は無期契約の労働者として、まさに期間の定めなく労働法上の保護が及ぶことになる。

他方、有期労働契約であると認定されると、今度は労働契約法19条の1号ないし2号の適用の可否が判断される。19条2号が適用される範囲は1号よりも広いので、実質的にここで基準とな

るのは更新（雇用継続）に対する期待の合理性の有無ということになる。考慮要素とされているのは、概ね雇用の常用性、臨時性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間の管理の状況、雇用の継続を期待させるような使用者の言動の有無、他の有期契約労働者の更新状況等と広範にわたる。ここで合理的期待がないと判断されれば、期間満了で当該契約は終了する。いうなれば、そのような契約こそ民法上で想定されている純粋な期間の定めのある雇用契約ということになる。

これに対して、更新の期待に合理性が認められると（19条1号2号該当性が認められると）、労働者の更新（ないし締結）申込が認められる限り<sup>11)</sup>、雇止めに対しては、解雇の際に求められる合理性・相当性に比して一定程度劣後するにせよ、19条本文に定める雇止めの合理性・相当性が求められ、これが認められないと当該契約が更新される。更新された契約は有期契約であって、無期契約に転化しない。

つまり、裁判所は、法文上存在する無期契約・有期契約に加えて、「雇止め制限法理の適用のある有期契約」という有期・無期の間に位置するような契約を創出したものといえよう。これは有期と無期という事実認定上の二者択一的な状況を回避し、妥当な結論を導くものであった。しかし、有期契約を有期契約のままで救済しようとしたことから、解雇とは異なる雇止め特有の問題が生じることになる。

#### IV 不更新条項の法的構成

雇止めの紛争は、立法化により一応の規範的な明確化は果たされた。しかし、立法者の意図としては、新たな法理の創造ではなく、判例法理をそのまま立法化しようとしたものであることから、それまでの論点の多くも引き継ぐものであった。これらの論点や立法化によって新たに生じたかにみえる論点も、裁判例や学説において収束しているようには思われない。その原因は、背後にある雇止め制限法理の構造をいかに解するかという点に差異が大きいからであろう。そこで、以下では不更新条項を軸に検討を進めることで、雇

めに関する構造的理解の相違点を浮き彫りにすることを試みる。

##### 1 議論状況

いわゆる不更新条項（これで最終更新とする等）や、更新限度条項ないし更新上限条項（更新は最大で4回までとする等）をどのように理解するか、あわせて更新限度条項が反復更新する有期労働契約のどこかの更新時に挿入された場合の処理について検討する。

裁判所は、初回の契約更新時に更新限度条項が設けられる場合には、当該上限を超える更新の合理的期待を認めずに、雇止めを適法と評価する傾向にある<sup>12)</sup>。学説でも、設定された更新限度を超える更新の期待を否定する見解が多くみられるが、更新限度条項が無期転換申込権の取得を阻害する結果を生むことを意識したうえで、更新限度条項についてもその限度を超える更新の期待を認めることについて一定の理解を示すものも示されている<sup>13)</sup>。

これに対し、不更新条項の設定については、当初裁判所の判断は割れていた。公序違反とする裁判例は見受けられなかったものの、合意解約に引き付けて理解するもの<sup>14)</sup>、雇止めの効力審査でその存在を考慮するものなどもあった<sup>15)</sup>。しかし、近年では、概ね適用審査の場面で考慮するという傾向がみられる。まず、裁判所は不更新条項につき使用者による実質的な説明や手続き等を吟味し、これを不十分であると評価すると不更新条項の効力を否定する<sup>16)</sup>。一応は不更新条項に関する合意が認められると、適用審査において更新の期待を認めない方向で考慮されるが、これがどの程度重要な要素として捉えられているのか（不更新条項さえ認められれば更新の期待は排除されるのか）は必ずしも明瞭ではない。

学説では、不更新条項の合意としての側面については否定的な評価を下すものがある。更新の期待とは労働者の主観的なものではなく客観的保護の必要性であるとの認識の下、解雇法理の潜脱として不更新条項を公序違反ないし、有効に成立した合意とは認めないといった主張もなされる<sup>17)</sup>。適用審査については不更新条項を排除して審査し

た上で、効力審査において不更新条項に係る事情を考慮すれば足りるとの見解も示されている<sup>18)</sup>。山梨県民信用組合事件判決<sup>19)</sup>で示された「自由な意思」の法理（以下では「真の同意」と表現することがある）を用いた主張もされているが、雇止めの効力審査の場面が想定されているため、真の同意の有無を含めて、比較衡量審査に服することになる<sup>20)</sup>。

他方、不更新条項の合意としての側面を重視し、その時点で有期雇用の反復更新が切断されたものとしたり<sup>21)</sup>、慎重な吟味が求められるにせよ合意の効力問題として捉えたと<sup>22)</sup>、不更新条項による雇止めが適法と評価される余地が広がる。これらの立場からは、不更新条項は雇止めの適用審査の問題として捉えられ、またこれに真の同意を求める見解が多い。更新限度条項については、結論としては当該限度を超える合理的期待の存在を否定する傾向にあるが、ここでも真の同意を求める立場も示されている<sup>23)</sup>。

なお私見では、後述するように不更新条項は使用者による事前の雇止め予告とそれに対する労働者の了解であり、更新の期待を減少させる要素になると考えている<sup>24)</sup>。

## 2 理論的整理のための視角

雇止めに関する議論のなかで、不更新条項の法的評価は実務的に重要な論点の一つである。しかし、上述のように裁判例や学説の見解は多岐にわたり、また判例評釈等では個別の事案を念頭に論じられることが多いので、議論の全体像を把握することは容易でない。そこで、以下では不更新条項に関する議論を、まずは雇止め法理の構造理解にかかわる契約類型の視角から眺めた後、合理的期待の変動、審査構造の關係に触れ、最終的に不更新条項の法的効果へと向かうことにしたい。これらの論点は相互に密接に関連しており、分離して論じることは適切でない面がある。また、論者の多くはそれぞれの視角において中間的な立場に位置付けられることが多く、整理の意義にも自ずと限界がある。それでも、こうした整理を通じて、現在の議論の輪郭を明らかにすることには一定の意義があると考ええる。

## 3 契約類型——中間的契約としての理解

上述したように、契約の存続期間という視点で見れば、判例法理（あるいは労働契約法19条）により、労働契約は無期と有期、それから雇止め制限法理が適用される有期契約と三つの類型を想定することができる。つまり判例法理により、有期・無期と単純に区分できない「中間的契約」が作られたのだと考えることができる。この中間的契約は解雇権濫用法理が類推適用されるにもかかわらず、有期契約としての性質を残したものを意味している。これに対して、単に一定の有期労働契約には解雇権濫用法理が類推適用されるという点を強調し、解雇権濫用法理の（類推）適用下にある契約と、それ以外の契約と区分することもできよう（以下では便宜上「解雇準拠的理解」と呼ぶ）。実態を説明するためであればどちらの説明でも大差ない。しかし、この説明の仕方は、後の論点に影響を及ぼす可能性がある。前者であれば、雇止め制限法理を中間的契約に対する制限とみるため、雇止めに関するさまざまな論点でなお有期契約としての性質が残存しているという前提で検討することになるのに対し、後者では解雇権濫用法理が類推適用される契約として、有期契約としての性質にはさほどとらわれずに、無期契約に引き付けた形で検討を加えることができるからである。

どちらの見方を取るべきか。まずは条文解釈が必要になるのだが、労働契約法19条は判例法理の立法化であるので、その理解に当たっては判例法理の分析に立ち返る必要がある。19条1号2号がそれぞれ東芝柳町工場事件、日立メディコ事件で作られた法理を中核とするものであるところ、この両事件の論理構成はかなり異なるにもかかわらず、法文としては簡略化された形で規定されている。また、これら両事件以降も判例法理に大きな影響を与えた裁判例は複数存在したが、労働契約法19条1号2号という二類型に統合されている。法形式としても、雇止めは権利行使ではないにもかかわらず、解雇権濫用法理の類推適用によって雇止め制限を導いている点につき、理論的整合性に対する指摘があったため<sup>25)</sup>、19条で

は、使用者の承諾みなしという構成を採用された。判例法理が複数の裁判例で形成されてきたこと、理論的に難のある法理であったことを考えれば、そのまま立法化することは困難であり、立法化に際して一定の調整が加えられたことはやむをえない。しかしその結果として、法文上は単純化されてしまった。以上の事情から、19条について一意的な解釈を導くことは困難である。

そもそも単に更新に対する合理的期待が認められる有期契約に雇権濫用法理が類推適用されると解すれば足りるのであって、こうした区分は意味がないとの指摘もありえよう。

ただ、私見では、判例法理のアクセントは、転化説を採用せず、雇止めが違法とされた後の契約関係にも期間の定めがあると示したところにあると考える。すなわち、有期契約を期間の定めのない契約に「転化」させることなく、契約形式としては有期契約のままで、労働者の期待を足掛かりに法的保護を与えたものと評価する。加えて現在の労働契約法19条の条文構造や、裁判例の動向<sup>26)</sup>なども踏まえれば、中間的契約であると整理する方が妥当だと考えている。

#### 4 合理的期待の変動

次に、更新の期待は更新ごとに変動するだろうか。まず、更新を重ねる度に期待が高度化していくことは自明である。雇止め制限法理は反復更新という事実に着目して形成されてきた法理であり、更新回数やトータルでの雇用継続期間は適用審査に入る前提ともいえるほどに主要な要素であった。だからこそ、初回の契約更新時から雇止め制限がかかるとする龍神タクシー事件は、「同事件で法理論が変わった、あるいは別の法理論を採用するに至った」と評されるほど驚きをもって迎えられたのである<sup>27)</sup>。

それでは、一旦認められた更新の合理的期待が、不更新条項等の要因により事後的に減少ないし消滅することはありうるだろうか。あるいはこれを労働者が放棄することは可能だろうか<sup>28)</sup>。

更新の期待に合理性が認められるということは、有期契約における期間満了が、労働法上保護される範囲に入ったと表現することもできる。解

雇権濫用法理は、使用者が一定期間前に解雇の予告を行ったからといって排除されるものではないし、事前に雇権濫用法理の排除を合意していても当該合意は認められない（強行法規に反する合意である）。それゆえ、一旦更新の期待が認められれば、以後は更新の期待が高まりこそすれ、原則としては減少しないという理解が生じうる<sup>29)</sup>。そこでは、不更新条項によって雇権濫用法理の類推適用たる雇止め規制の適用そのものを排除するという効果は否定される（効力審査においては考慮される一事情となりうる）。こうした立場は、上述の契約類型としては雇権準拠的理解と親和的である。

これに対して中間的契約であるというニュアンスを強調すると、更新の期待は契約更新ごとに（あるいは時間経過に伴って）変動する、つまり更新の期待が減少しようとの理解も自然となる<sup>30)</sup>。また有期労働契約は、契約期間内は契約条件を含めて変更できないのが原則であって、更新時に労働条件について再交渉を行うことが想定されているから、更新の期待を基礎づける事情も契約の更新ごとに変化することを織り込む必要がある。契約に付された期間が存続期間であると特に合意しているのであれば、試用的な意味合いをもって有期労働契約を締結することも可能なのであるから、更新を繰り返す有期労働契約の性質も、更新ごとに性質を変えることはありうる<sup>31)</sup>。実質的にみても、雇止めが違法と評価された後、労働契約法19条によって使用者による承諾みなしが生じた後の契約もやはり有期であり、当該契約の満了時は到来するし、当該契約が更新された場合も同様である。将来到来する期間満了ごとに継続して更新の期待を認めるということは、期間中はやむをえない理由がないと解約できず、労働条件変更もできず、更新時にも効力審査を受けることになる有期契約が生じるということになるが、通常の無期契約に対する法的保護に比して妥当な結果ではない。

単に不更新条項によって更新の期待が消滅（減少）することがあると説明する場合であっても、それが限定的な条件であれ、まさに不更新条項による更新の期待の変動を認めたのであるから、中

間的契約のような理解と一定の理論的接点を有している。無期契約において、契約中にある程度遠い将来の解約を約することにより、解雇権濫用法理の適用を免れるというのは想定し難いところであるところ、有期契約の雇止めにおいて、不更新条項により更新の期待が消滅する根拠を当事者意思に求めるのであれば、それはまさしく無期とは異なり、有期契約としての性質を考慮している証左でもあるようにも思われるからである。なお裁判例でも更新の期待の減少の可能性を認めるものもある<sup>32)</sup>。

この論点は、上述したように不更新条項のほか、裁判所によって雇止めが違法と評価された後の法的関係を考える上でも必要となる。労働契約法18条の無期転換申込権が行使されれば更新がいつまでも続くということにはならないが、無期転換申込権は行使されない場合もありうるし（労働条件の変更が生じる等の事情で行使しないことはありうる）、雇止め制限法理は労働契約法18条が作られるよりも以前から存在していたものであって、同条をもってこの論点が解決されたものと考えすることはできない。この論点では、雇止め法理の救済範囲をどこまで広げるのか、どこかで制限されるのかが問われている。

## 5 審査構造

雇止めが適用審査と効力審査という二段階審査となっていることについては、労働契約法19条に明文化されており異論はないところであろう。ただ、適用審査と効力審査の考慮要素は相当多岐にわたる上、必ずしも明確なものでもない。いかなる契約に解雇権濫用法理を類推適用すべきか、いかなる雇止めから労働者を保護すべきかという問いを立てれば、相当な範囲で両者間の重複が生じる結果となりそうである。そこで、両者を相互補完的に解する立場が主張されている<sup>33)</sup>。さらに、これを推し進めて、適用審査については原則として更新の期待を有するものと推定し、効力審査として総合考慮すべきとの主張もなされている<sup>34)</sup>。これらの立場は更新の期待が変動しないという理解に親和的である。というのも、更新の期待が変動しないとする、更新の期待が一定程

度に到達した後は、もはや個別の事情に依拠せず効力審査の対象となるので、問題は解雇権濫用法理として保護すべき程度に、更新の期待の合理性が到達しているか否かに集約されることになるからである。

これに対して、適用審査と効力審査を明確に峻別して審査基準の精緻化を図ろうとする方向性も考えられる<sup>35)</sup>。中間的契約との理解からは、適用審査は当該契約をいわば純粋な有期契約として扱われるべき状態であるか否かという審査として、要保護性を主軸とする効力審査との峻別を図ることができる。また、更新の期待が変動するという立場を前提にしても、更新の期待の変動と要保護性の程度は切り離されるから、峻別論と結びつきやすい。

## 6 不更新条項の法的評価

以上の論点を不更新条項の効力の面から捉え直すと、まず不更新条項に否定的な見解は、事実としての不更新条項をめぐるやり取りを、使用者による雇止めの予告にすぎないものとして評価し、審査に際して考慮しないか、あるいはその法的意義を相当程度限定的に捉える傾向にある。このような立場は解雇権濫用法理を使用者の一方的な予告によって排除することはできないとの認識を前提としており、解雇準拠的理解を基礎にしているものと思われる。

同様に適用審査の際に求められる期待は、更新の期待というよりは特に有期契約としての特性を考慮せずに雇用継続の期待と表現する傾向にあり、また当該期待は減少しないという立場に親和的といえる。審査構造としても、適用審査と効力審査を総合的に（相互補完的に）捉えて、要保護性の有無を検討する立場と親和的だといえる。限定的に不更新条項を認める場合でも、不更新条項の存在は考慮せずに適用審査を行い、これが肯定された後の効力審査において考慮すれば足りるとか、真の同意が求められるとする議論と結びつきやすい。ただし、ここでいうところの真の同意が、審査構造論としては適用審査と効力審査を相互補完的に捉えた上でのものである点には留意が必要である。適用審査の場面で用いられる真の合

意は、合意の真正性を問題とするが、効力審査ないし効力審査と相互補完的に捉えた場合の効力審査で用いられる真の同意は、雇止めの正当性を基礎づけることができるかという観点からの審査となりやすく、手続き面を超えて内容的な面でも審査の対象となりうるからである。

これに対して、不更新条項が有効に成立しているのであれば、これに重点を置いて審査しようとする立場では、多くが不更新条項を合意に引き付けて考えるので、まずは適用審査での合意の効力問題として考える<sup>36)</sup>。こうした見解は、適用審査と効力審査の、少なくともある程度の峻別を前提としている。また、不更新条項による合理的期待の減少ないし消滅を認めているので、合理的期待の変動それ自体が生じることを許容するものといえる。この立場の多くは、合意の成立には慎重な吟味を要するとしている。真の同意を要すると整理することもできよう。上述のように、ここでいう真の同意とは、適用審査の場面で用いられることが想定されている。したがって、主に合意の形成過程を中心に合意が真正になされたものといえるかどうかという面から審査されるので、手続き的な審査に限定されやすい。

更新の合理的期待の存否は、適用審査で総合考慮される一要素にすぎないと位置付けると、不更新条項を合意と評価できるか否かという点にはさほど重点が置かれなくなる<sup>37)</sup>。なお私見では、使用者による一方的な雇止めの予告であっても、適用審査において雇止めを認める方向に作用する要素になりうるとの前提で、不更新条項は、合理的期待を失わせる方向で作用する使用者の意向と労働者の了解であると考ええる。その実態が合意と評価しうるほどに強度なものならば、より強く合理的期待を失わせる方向で作用するが、そのように評価できなくても、使用者による雇止め予告として、適用審査においてそれなりに考慮されるべき事情となると解している。この理解においては、審査構造においては適用審査と効力審査の峻別は不可欠であるし、中間的契約のような理解が必要である。

結局、不更新条項についてはかなり思い切った立場を取らない限り（公序違反とする、あるいは通

常の同意で足りる等）、どの立場からも予測可能性という点では明確性に欠ける結論にしかならず、ある程度事案の解決に際してはケースバイケースにならざるをえない面がある。

私見でも、結論としては総合考慮となるので予測可能性は乏しいといえるが、他方で不更新条項と予告の区別をそこまで重要視しないので、合意の成否のみに分水嶺を置くことなく、従来からなされている適用審査をそのまま用いることができる。

## V 更新限度条項の構造と争点

### 1 更新限度条項の法的評価

更新限度条項（更新上限条項）は、通常初回の契約時に提示されることが想定されている。とはいえ、初回契約時には更新限度条項が設けられておらず、最終更新より前の契約更新時に新たに同条項が導入された場合も考えられよう。以下ではこれをさしあたり「途中導入型更新限度条項」と呼称し、あわせて更新限度条項の問題を取り扱う。

まず、更新限度条項については、説明や周知がなされていれば<sup>38)</sup>、契約当初から更新限度が提示されている以上は、これを超えた更新の期待は生じないなどと説明され、多くの学説が限度を超える雇用継続の期待を否定する。雇止め法理の形成初期には、採用は自由であるが解雇は不自由であるとするのが労働法の基本的な姿勢であるところ、雇止めは採用なのか解雇なのかという点が問題となっていた。少なくとも初回契約時は雇入れそのものであって介入の根拠が薄いため、更新限度条項を超える合理的期待の形成には否定的な結論が導かれやすい<sup>39)</sup>。

### 2 更新限度条項と真の同意

説明や周知をより積極的に求める見解もある。例えば不更新条項の適用審査において真の同意を求めつつ、更新限度条項でも同様に真の同意を求める見解である<sup>40)</sup>。この立場を採用すると、途中導入型更新限度条項というものを観念する必要はほぼない。不更新条項であれ更新限度条項であ

れ、一貫して適用審査での真の同意の有無が問題となるからである。裁判例には真の同意論に積極的なもの、慎重な立場を示すものと双方存在するが、一定の説明や周知は求めているといえるので<sup>41)</sup>、こうした理解は裁判例との乖離は少ない。一方、不更新条項に対して効力審査を行うことを想定する立場から、同様に更新限度条項に真の同意を求めようとすると、内容審査を肯定する結果になりかねない。同じ真の同意という用語を使用している、裁判例とは異なる判断枠組みを示すものとなる。

### 3 無期転換申込権との関係

また、無期転換申込権の発生を阻止するための更新限度条項の設定を脱法行為と捉え、当該上限でなされた雇止めの審査においてはこうした更新限度の存在を、判断対象とする事実から除外すべきとの見解も有力に主張されている<sup>42)</sup>。それらの見解のなかでも法律構成や判断要素に差はあるものの、5年を限度とする更新限度の設定を疑問視するとの方向性では一致しているといえる。この立場は、これまでみてきたような視角と直接結びつくものではないが、多くが不更新条項を否定的にみている。なお、この立場からは、途中導入型更新限度条項を、不更新条項に引き付けて捉えようと更新限度条項に引き付けて捉えようと、大きな差異は生じないと考えられる。というのも、更新限度条項であれば無期転換回避目的でないとの疎明を使用者側が行わねばならず、つまるところ更新限度の設定に正当な理由を主張立証することになる一方、不更新条項として把握しても、適用審査と効力審査を相互補完的に捉える限り、不更新条項に基づく雇止めの正当な理由を疎明する必要が生じるが、その実質的な意味は大きく変わらないと考えられるからである。

### 4 途中導入型更新限度条項の処理

これに対して、更新限度条項に求めているものが一般的な説明や周知にとどまるものの、不更新条項に対してはより高度なものを求めようとする立場では、途中導入型更新限度条項をどのように処理するかという問題が生じうる。不更新条項を

合意の効力問題として捉える立場では、この問題を概ね更新限度条項導入時点で更新の期待が既に生じていれば不更新条項として、未だ期待が生じていなければ更新限度条項として処理される<sup>43)</sup>。これに対しては、真の同意の理論と途中導入型更新限度条項の組み合わせは、やや座りが悪いとの批判も考えられないではない。不更新条項であれば、まさに今この瞬間に契約する内容として、期間満了によって更新されないことに真に同意しているかどうかが問われる。これに対し、更新限度条項では、当該限度の到来までに有期契約が複数回更新される可能性があり、限度到来時まで更新されない可能性すら存在する。このように、労働者にとっては実際に限度が到来するかどうかすら不確定な将来に関する合意となるため、不更新条項以上に「真の同意」があったといえるか否かにつき、より慎重な吟味が必要になるとさえいえそうだからである。途中導入型更新限度条項に求められる真の同意のための判断要素にまで踏み込んで、解決を図る方途はありうるかもしれない。

近時の裁判例は、不更新条項を合意の効力問題と捉える見解に近いものが多く、それらは途中導入型更新限度条項という課題に直面する。途中導入型更新限度条項に、その時点での更新の期待を認めた上で真の同意を求めるものがあるが<sup>44)</sup>、この立場が主流となるかは今後の裁判例の蓄積を待つことになる。

私見では途中導入型更新限度条項特有の問題はさほど重要視していない。不更新条項を特に合意に引き付けて理解していないためである。

## VI 雇止めと労働条件変更の交錯

### 1 更新時の労働条件変更の扱い

以下では、より広く労働条件変更と雇止めの関係を取り扱う。有期労働契約において、労働条件変更はどのように行われるのだろうか。もちろん契約期間中であっても、(真の)合意で変更することはできるし、就業規則に基づく労働条件変更も法制度上は可能である。ただ、有期労働契約は、本来その期間中は当事者双方とも解約も条件

変更もできないという定めである。これは、解約権は存在するが権利濫用法理によって使用者にとって解約が困難であるからこそ労働条件変更が求められる無期契約とは異なり<sup>45)</sup>、有期労働契約の性質そのものからの要請である。したがって、契約期間中の就業規則による労働条件の変更は可能な限り認めるべきではなく、これを認める場合であっても、合理性の判断基準を厳格化することが要請されると解するべきである<sup>46)</sup>。

これに対して、契約期間が満了すれば、契約当事者双方とも契約の拘束力から離脱できる。そのため、契約更新時に労働条件交渉をするのが自然である。しかし、労働者にとっては使用者により提示された労働条件を拒絶すると雇止めされる危険にさらされるため、やむをえず労働条件変更を受けられることがありうるが、そうなると合意の真意性に疑義が生じうる。不更新条項の問題も、その導入時についていえば更新時になされる労働条件変更の一種として捉えなおすこともできる。

更新時に就業規則に基づいて労働条件変更がなされる場合には、労働契約法7条ないし10条の合理性が求められる<sup>47)</sup>。どちらが適用されるかは、その時点での更新の期待に合理性があるか否かで決めるほかない。適用審査において更新の期待が認められないような状態の有期契約の締結であるなら、変更の合理性を問う10条を用いる根拠はないが、更新の期待が既に生じているならば、もはや新規契約の締結とはいえないので、10条の類推適用がなされ、変更の合理性が求められることになるだろう。

## 2 労働条件変更合意の不成立と雇止め

労使間での労働条件交渉が不調に終わり、契約更新に至らなかった場合については、単に契約不成立であり、労働契約法19条が適用されないとする見解もありうる。しかし、労働者が雇用継続自体を望まないとの意思が明確に認められない限り、交渉が不調に終わったという事実は、新たな労働条件での更新に同意しなかったに過ぎず、雇用継続の意思を否定する事情とはいえない。したがって、このような場合であっても雇止め制限の対象となりうるかと解すべきである<sup>48)</sup>。

それでは、適用審査において求められる更新の期待（の合理性）はどのようなものを指すか。有期労働契約においては更新時に労働条件変更がなされるのは通常であり、過去に反復更新してきた有期労働契約もそれぞれ労働条件等は異なる可能性もあるのであって、これによって更新の期待が認められないと解するのは妥当でないから、同一使用者との間で契約が更新されることについて更新の期待が認められれば足りるとする見解が有力である（広義期待説）<sup>49)</sup>。これに対して、19条の法的効果が「従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件」での契約成立であることから、労働者が有する更新の期待も従前の労働条件で更新される期待でなければならないとする見解もある（狭義期待説）<sup>50)</sup>。

使用者が従前よりも低い労働条件を提示した結果、雇止めに至った場合を想定する。広義期待説では新たな労働条件が提示されたという事実の評価は効力審査に委ねられるため<sup>51)</sup>、適用審査ではそれ以外の要素をもって判断される。これに対して狭義期待説でも、過去の労働契約における労働条件の差異をもって直ちに反復更新の事実を除外するわけではないから、広義期待説との主要な差異は、適用審査の場面では、労働者の持つ期待が同一の労働条件を期待する点でも合理性を有するか否かというレベルに審査を厳格化させる点にある。

一方、効力審査の場面では、広義期待説では使用者が新たな労働条件を提示したという点を含めて考慮することになる。この際、労働条件変更という側面に着目すれば、使用者の変更提案の合理性を中心に審査すべきということになり、雇止めとしての側面に着目すれば、使用者の変更提案は雇止め回避努力として考慮されることになろう。狭義期待説では、効力審査の場面ではもはや労働条件変更としての側面は考慮されない。すでに同一の労働条件で更新されることについて合理的な期待は認められたのであるから、あとは雇止めが許容されるかどうかとなる。両者の違いは審査基準としてみれば、主に雇止め回避努力をどの程度求めるかに収斂しよう。

私見としては広義期待説を支持するが<sup>52)</sup>、使

用者の変更提案の評価としては雇止め回避努力の一つと理解しておきたい。無期契約における変更解約告知の構造と類似する法的状況とはいえ、更新は期間満了ごとに定期的に生じるものであるから、労働条件の争いか契約それ自体の存続が争われているのか判別しにくく、むしろ混在していて純粋に労働条件の争いと呼べるケースが想定しにくいからである<sup>53)</sup>。

更新それ自体について当事者双方に異論はないが、使用者が労働条件の変更提案を行い、労働者が提案された労働条件については異議を表明しつつ更新を承諾して就労が開始された場合はどうか。このようなケースであれば、労働条件紛争であることは外形的にも明白である。更新の期待が認められない状態では、契約条件に合意がないまま就労が開始されたということになり、契約が不成立と評価され、民法629条<sup>54)</sup>が問題となりかねない。更新の期待に合理性が認められる状態であれば、労働者は労働条件に異議を表明しているので、これを留保付き承諾と捉えて労働契約法19条による申込があったものと解することもできそうである。ただ、そのように解すると、法定更新を認めるということは現実には就労している以上は労働条件のみについて裁判所が審査することになってしまい、19条が想定している範囲からは逸脱すると思われる。

定年後の再雇用として、有期契約の初回締結時に契約締結が拒絶された事案に対し雇止め法理が適用できるかという問題と同様に、もはや19条で対応できる範囲か疑わしい。それぞれ、19条とは別途、救済を考えるべきだろう<sup>55)</sup>。雇止め制限法理が判例法理であった時点であれば、どちらも労働者を救済するために雇止め法理の拡張を認めるか否かという形で議論されていたのではないと思われる。立法化された現在においては、労働者が事実上の留保付き承諾を行った場合には、19条の法意に照らして、使用者が合理的な労働条件変更を申し込んだのであれば契約不成立と解し、同時に19条により従前と同一の労働条件で法定更新されたものとみなすという構成を採用することも一考に値するのではなかろうか。

## VII おわりに

本稿では、不更新条項及び労働条件変更に関する論点を取り扱った。いずれの議論も、期間の意義はなにか、雇止め法理は何を保護しているのかという根本的な理解の対立が背景にある。そこで、不更新条項については複数の視角からその構造を捉え直すことで、背後にある対立構造を浮かび上がらせることを試みた。

労働条件変更に関する論点は、不更新条項の議論を別の角度から捉え直す側面を持ちつつも、より包括的な構造的課題として位置付けることができる。かように、雇止めをめぐる論点は相互に密接に関連しており、裁判所が構築した雇止め法理を、有期・無期という従来の契約類型の枠を超えて「中間的契約」の存在を認めるものと理解することは、これらの論点を貫く視座を提供しうる。

判例法理の立法化と同時に無期転換制度が創設され、更新限度条項を用いた運用が増加するなど、雇止めをめぐる実務環境が変化するなか、雇止め法理の制度的意義を改めて確認する作業は、今後ますます重要となろう。本稿の試みが、その一助となれば幸いである。

- 1) 雇止め問題に関する議論の経緯については、水町勇一郎「非典型契約をめぐる法理論——臨時工・パートタイム労働者をめぐって」季労171号(1994年)114頁、篠原信貴「有期労働契約の雇止め」季労238号(2012年)117頁を参照されたい。
- 2) 裁判例の紹介・分析については、労働省「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告」、労働省労働基準局監督課編『有期労働契約の反復更新の諸問題 有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告』(労務行政研究所・2000年)、小宮文人『雇用終了の法理』(信山社・2010年)125頁以下、篠原信貴「雇止め制限」大内伸哉編『有期労働契約の法理と政策——法と経済・比較法の知見をいかして』(弘文堂・2014年)24頁などがある。
- 3) 最一小判昭49・7・22民集28巻5号927頁。
- 4) 最一小判昭61・12・4労判486号6頁。
- 5) 最二小判平21・12・18民集63巻10号2754頁。
- 6) 大阪高判平3・1・16労判581号36頁。
- 7) 最三小判平2・6・5民集44巻4号668頁。
- 8) 福原学園事件・最一小判平28・12・1労判1156号5頁、学校法人梅光学院ほか(特任准教授)事件・広島高判平31・4・18労判1204号5頁等、日本航空(雇止め)事件・東京地判平23・10・31労判1041号20頁などでは、それぞれ試用目的での有期労働契約が認められている。
- 9) 裁判例については篠原・前掲注2)33頁以下。
- 10) センバ流通(仮処分)事件・仙台地決令2・8・21労判1236

- 号 63 頁, アウトソーシング事件・津地判平 22・11・5 労判 1016 号 (2011 年) 5 頁等。もっとも, 中途解約に整理解雇法理を用いることには課題がある。この点については中山慈夫「派遣契約の解除と登録型派遣労働者の解雇——アウトソーシング事件」ジュリ 1430 号 (2011 年) 96 頁, 篠原信貴「コロナ禍における有期労働契約期間途中の整理解雇——センパ流通 (仮処分) 事件」駒澤法学第 21 巻 4 号 (2022 年) 39 頁参照。
- 11) 労働者の更新申込は, 雇止めに反対する意思表示が伝わることで足りる等, 極めて緩やかに解されている。平成 24・8・10 基発 0810 第 2 号第 5 の 5 (2) エ。
- 12) 北洋電機事件・大阪地決昭 62・9・11 労判 504 号 25 頁, 近畿建設協会 (雇止め) 事件・京都地判平 18・4・13 労判 917 号 59 頁, コンチネンタル・ミクロネシア・インク事件・東京高判平 14・7・2 労判 836 号 114 頁等。なお, 上限そのものが変更される (カンタス空港事件・東京地判平 12・3・30 労判 784 号 18 頁) とか, 上限の周知が不十分である (京都新聞社 COM 事件・京都地判平 22・5・18 労判 1004 号 160 頁) などすれば, 上限を超える期待が認められることはありうる。
- 13) 特に更新限度条項については, 緒方桂子「有期労働契約の更新限度条項に関する一考察——労契法 19 条 2 号に関する相補的審査及び『無期転換権発生回避行為否認の法理』の展開可能性」季労 266 号 (2019 年) 116 頁参照。
- 14) 近畿ココロラボトリリング事件・大阪地判平 17・1・13 労判 893 号 150 頁。
- 15) 明石書店 (制作部契約社員・仮処分) 事件・東京地決平 22・7・30 労判 1014 号 83 頁。
- 16) 東芝ライテック事件・横浜地判平 25・4・25 労判 1075 号 14 頁。
- 17) 西谷敏『労働法 (第 3 版)』(日本評論社・2020 年) 497 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」労旬 1783・1784 合併号 (2013 年) 22 頁。
- 19) 最二小判平 28・2・19 民集 70 巻 2 号 123 頁。
- 20) 米津孝司「更新上限条項と雇止め法理の規範構造 (前編)——日本通運 2 事件の下級審判決を素材に」労判 1285 号 (2023 年) 5 頁, 「同 (後編)」労判 1286 号 (2023 年) 5 頁。
- 21) 小西康之「不更新条項に基づく雇止めと解雇法理の類推適用の可否」ジュリ 1324 号 (2006 年) 131 頁。
- 22) 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——西谷敏先生古稀記念論集 (上)』(日本評論社・2013 年) 391 頁, 山川隆一「労働条件変更における同意の認定——賃金減額をめぐる事例を中心に」荒木尚志 = 岩村正彦 = 山川隆一編『労働法学の展望——菅野和夫先生古稀記念論集』(有斐閣・2013 年) 257 頁。
- 23) 土田道夫『労働契約法 (第 3 版)』(有斐閣・2024 年) 1018 頁。
- 24) 篠原信貴「不更新条項とその解釈」季労 242 号 (2013 年) 32 頁。
- 25) 安枝英神「短期労働契約の更新と雇止め法理」季労 157 号 (1990 年) 93 頁。
- 26) 将来の一定期間までの雇用継続の期待を認めた事件として, 学校法人梅光学院ほか (特任准教授) 事件・前掲注 8)。
- 27) 菅野和夫 = 諏訪康雄『判例で学ぶ 雇用関係の法理』(総合労働研究所・1994 年) 227 頁 [菅野発言]。
- 28) 不更新条項により労働者の更新に対する合理的な期待の放棄がされうると述べたものとして, 日本通運事件・東京高判令 4・11・1 労判 1281 号 5 頁。
- 29) 西谷・前掲注 17) 497 頁, 川口美貴『労働法 (第 9 版)』(信山社・2025 年) 589 頁。裁判例でこれに近い立場をとるものとして, 協栄テックス事件・盛岡地判平 10・4・24 労判 741 号 36 頁, ノースアジア大学事件・秋田地判平 24・10・12 労判 1066 号 48 頁等。
- 30) 篠原信貴「有期雇用」日本労働法学会編『講座労働法の再生 [第 6 巻] 労働法のフロンティア』(日本評論社・2017 年) 191 頁。
- 31) 初回契約は試用的な意味合いを持っていたが, 二回目以降はそうではない有期労働契約というものは当然に想定できよう。
- 32) 報徳学園 (雇止め) 事件・大阪高判平 22・2・12 労判 1062 号 71 頁。
- 33) 緒方・前掲注 13) 116 頁, 米津・前掲注 20) 前編 9 頁。
- 34) 中村和雄「雇止め法理の再検討——労契法 19 条 2 号の判断基準について」武井寛 = 矢野昌浩 = 緒方桂子 = 山川和義編『労働法の正義を求めて——和田肇先生古稀記念論集』(日本評論社・2023 年) 272 頁。
- 35) 篠原信貴「有期労働契約の中途解約と雇止めをめぐる一考察」季労 212 号 (2006 年) 166 頁。
- 36) 仮に適用審査で不更新の合意の成立が否定されたとしても, なお効力審査で, 合意としては不成立となった不更新条項の存在をどのように評価するかは両論がありえよう。
- 37) 水町勇一郎『詳解労働法 (第 3 版)』(東京大学出版会・2023 年) 411 頁。
- 38) 約定通りの運用がなされていなかったとして更新限度条項 (不更新条項) に定める限度を超えて更新の期待が認められたものとして, 国立大学法人琉球大学事件・福岡高判那覇支判令 4・11・24 ジャーナル 132 号 38 頁, 京都新聞社 COM 事件・前掲注 12)。
- 39) 日本通運 (川崎・雇止め) 事件・横浜地川崎支判令 3・3・30 労判 1255 号 76 頁。同事件については竹内 (奥野) 寿「雇当初から付されていた 5 年を超えないとの更新上限条項の効力」ジュリ 1568 号 (2022 年) 126 頁参照。
- 40) 土田・前掲注 23) 1021 頁。
- 41) 更新限度条項に真の同意を積極的に求めるものとして, 日本通運 (川崎・雇止め) 事件・前掲注 39) があるが, 同事件控訴審である東京高判令 4・9・14 労判 1281 号 14 頁はこれに消極的である。
- 42) 緒方・前掲注 13) 126 頁。宮里邦雄「労働契約法改正の意義・評価と解釈・運用上の問題——労働者側弁護士立場から」ジュリ 1448 号。(2012 年) 65 頁。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 319 号 (2017 年) 57 頁, 川口・前掲注 29) 591 頁。
- 43) 荒木尚志『労働法 (第 5 版)』(有斐閣・2022 年) 568 頁。
- 44) 日本通運 (東京) 事件・東京地判令 2・10・1 労判 1236 号 16 頁。
- 45) 荒木・前掲注 43) 436 頁。荒木尚志 = 岩村正彦 = 村中孝史 = 山川隆一編『注釈労働基準法・労働契約法 第 2 巻』(有斐閣・2023 年) 389 頁 (土岐将仁)。
- 46) 期間の終了を待てないほどの緊急性の高い変更の必要性が求められることになろう。
- 47) この点が問題になった事案として, 阪急トラベルサポート (派遣添乗員・就業規則変更) 事件・東京高判平 30・11・15 労判 1194 号 13 頁。
- 48) 河合塾事件・福岡高判平 21・5・19 労判 989 号 39 頁, 日本ヒルトンホテル事件・東京高判平 14・11・26 労判 843 号 20 頁。荒木・前掲注 22) 404 頁。
- 49) 学校法人河合塾 (雇止め) 事件・東京高判令 4・2・2 労判 1271 号 68 頁。東光高岳事件東京高判令 6・10・17 労判 1323 号 5 頁。荒木・前掲注 22) 399 頁。
- 50) 東光高岳事件・東京地判令 6・4・25 労判 1318 号 27 頁。
- 51) 荒木・前掲注 22) 407 頁。
- 52) もっとも, 業務内容が極端に異なっており, もはや従前の契約の更新とは評価されないような事情があれば, その事実が

適用審査において更新の期待を否定する方向に作用する可能性は否定できない。例えば大学において非常勤講師として勤務していた者が次年度に大学付属博物館の受付スタッフとして再び雇用された場合などが想定できよう。労働者が従前と同一の使用の下で契約を締結していても、かつて非常勤講師として労働契約が締結されていた事実が、現在の受付スタッフとしての契約更新の期待を基礎づけるとは考えにくい。

- 53) 日本郵便（苫小牧支店・時給制契約社員 A 雇止め）事件・札幌高判平 26・2・14 労判 1093 号 74 頁，日本郵便（苫小牧支店・時給制契約社員 B 雇止め）事件・札幌高判平 26・3・13 労判 1093 号 5 頁。
- 54) 同条による更新では無期契約に転化するとの見解と、「同一の条件」に期間も含まれるとして有期契約のままで更新されるとする見解があり対立している。奥田香子＝篠原信貴「民法

629 条」土田道夫編『債権法改正と労働法』（商事法務・2012 年）116 頁，菅野和夫＝山川隆一『労働法（第 13 版）』（弘文堂・2024 年）819 頁。

- 55) そのような解釈の可能性を示唆するものとして，アメリカン・エアラインズ事件・東京地判令 5・6・29 労判 1305 号 29 頁。丸尾拓養「労働契約法 19 条 2 号の『更新』の解釈と同条の射程——東光高岳事件」ジュリ 1609 号（2025 年）126 頁。なお，労働契約法 19 条は従来の判例法理と重疊的に適用されると説く見解として，川口・前掲注 29）594 頁がある。

しのはら・のぶたか 駒澤大学法学部法律学科教授。主な論文に「転勤の法的論点」日本労働研究雑誌 746 号（2022 年）31 頁。労働法専攻。