



Vol.145

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

高年法の適用のある定年後再雇用か、シンプルな有期契約か

1 定年後の有期契約について

今回ご紹介する裁判例（M事件・東京地裁令和7年5月30日判決）は、定年後の有期契約（期間2か月・更新無し）による期間満了での雇止めの有効性等が争われた事案です。

裁判所は、高年法に基づく定年後再雇用の継続雇用制度を採用している場合、解雇事由又は退職事由に該当しない限り、定年による雇用契約終了後に再雇用契約を締結した労働者には、定年後再雇用の上限まで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つて、再雇用契約の締結又は更新を拒否することについて、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場合は、これを拒否することはできないとして、雇止めを無効と判断しています。

この結論だけをみると、そのとおりだと思いますが、定年後再雇用の条件をめぐっては、ぎりぎりまで当事者間で様々な交渉になることがあります。

例えば、会社側から「定年後は定年前と同様の業務は提案できない、提案できるとすれば〇〇の業務である。しかし今までと業務内容が大きく異なるため、待遇も大きく下がるし、希望に沿った業務内容ではないかも知れない。定年後の再雇用を希望しないで合意退職という形であれば上乗せ退職金を支払うが、どのような意向か？」との提案をし、それに対して労働者が「どのような業務、待遇であれば他の会社での転職を検討したい。ただすぐに採用されるか分からないので、とりあえず1回だけ3か月の短期の有期契約を締結してもらいたい。更新はしなくてよい。ただその場合に業務内容が変わるのは理解したが、給与を今までと同じにしてもらいたい。」との回答があり、会社も「更新しないことの確約があれば、特別に給与は変えないで有期契約を結ぶことに了承する」と回答し、最終的に3か月の有期契約、給与は定年前と同じ、契約更新なし、という契約を締結するに至ったとしましょう。

この場合は、外形上は定年後の再雇用ではあるものの、65歳までの継続雇用制度を前提として65歳までの契約更新を期待しているとはいえない可能性があります。

今回ご紹介する裁判例も高年法の適用のある定年後再雇用なのか、特別に締結した有期契約のかも争点になっており契約締結に至った経緯を細かく裁判所が認定しています。

2 事案の概要

原告は昭和61年に入社し、長年レッスンプロや管理職として勤務して、令和6年1月に60歳の定年を迎えました。原告は、定年前に継続雇用を希望していました。

しかし会社側は、「再雇用後に働いてもらう部署がない」、「他社への就職活動をしたほうがいい」、「友人としてのアドバイスだが、退職日を少し延ばして、その間に有給を使って就職活動をしてはどうか」というような説明をしました。

最終的には、契約期間を令和5年1月14日～3月15日までのわずか2か月間（契約更新はない）の雇用契約を取り交わしました。そしてその後、有期契約の期間が満了したので雇止めとしたところ紛争になりました。

3 「更新なし」の有期契約は有効か？

会社側は、原告は「契約更新しない」と明記された契約書に合意したのだから、期間満了で契約終了すると主張しました。またこの2か月契約は就職活動のための特別な契約であり、通常の再雇用制度とは別物だと指摘しました。

しかし裁判所は、高年法の趣旨として、原則として希望者全員を65歳まで雇用することを義務付けていること、原告は定年前から再雇用を希望していたこと、原告は一貫して「ゴルフ場に残りたい」と希望しており、再雇用契約の締結の申出を撤回する（再雇用契約が成立することについての合理的な期待を放棄する）ものであるとはいはず、原告がこの2か月契約の雇用期間の満了をもって被告を退職するとの意思で契約を締結したとは認められないと判断しました。

4 解雇事由に該当するような事情があるか？

会社側は仮に再雇用の義務があるとしても、原告には勤務態度に問題があり、就業規則上の解雇事由に該当するため、再雇用を拒否できると主張しましたが、裁判所は、そのような事実までは認定できないとして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないと判断しました。

5 特別な有期契約を結ぶ場合の留意点

高年法に基づく継続雇用制度を採用している場合は、65歳までの継続雇用についての期待が生じているのが前提になるので、それと異なる合意をする場合には、その合意が真に自由意思に基づくものであることが明確になるように、合意書や覚書を取り交わすなどの工夫が必要になってくると思います。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

杜若経営法律事務所 TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせはこちら