

第60回 杜若オンラインサロン

「合意書にサインさせた」は通用 しない！？

～雇止めの『合理的期待』を断ち切る実務と、二段階審査を突破する問題社員対応～

開催日時

2026年4月28日（火）13:30～15:00

主催

杜若経営法律事務所

自己紹介・タイムスケジュール

自己紹介

細谷 謙 (ほそや けん)

弁護士・杜若経営法律事務所所属

- 早稲田大学法学部 卒業
- 早稲田大学大学院法務研究科 修了
- 2025年4月 弁護士登録 (77期)
- 第一東京弁護士会所属



タイムスケジュール

01

第1部

労契法19条の基本構造 (二段階審査)

03

第3部

合理的期待の判断要素はどのように判断されているか

05

第5部

二段階目の審査 (合理性・相当性) と問題社員対応

07

質疑応答 (平野弁護士、細谷)

02

第2部

合理的期待 (2号) に関する解説・裁判例

04

第4部

更新上限条項・不更新条項の論点

06

第6部

まとめ

第1部

労契法19条の基本構造（二段階審査）

労契法19条について——雇止め法理の条文構造

労働契約法第19条（条文）

有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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当該申込みを承諾したものとみなす。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該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あるものであると認められること。

★ 二段階審査

条文を読み解くと、雇止めの有効性は二段階で審査される

★ 第一段階の重要性

第一段階（1号・2号該当性）をクリアしなければ、理由を問われることなく契約は期間満了で終了する

二段階審査の全体像

第一段階：1号・2号の該当性審査

1号

反復更新により実質的に無期契約と同視できる場合

2号 ★主戦場

更新への合理的期待がある場合

⚠️ ❌ 非該当 → 期間満了で終了（雇止め法理の適用なし）

✅ 該当 → 第二段階へ進む

第二段階：合理性・相当性審査（19条柱書）

ℹ️ 雇止めが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない」場合

✅ 合理性・相当性あり → 雇止め有効

❌ 合理性・相当性なし → 法定更新

労契法19条1号・2号の該当性判断について

厚生労働省「労働契約法改正のあらまし」16頁に基づく判断要素一覧

判断要素	具体例
①業務の客観的内容	従事する仕事の種類・内容・勤務の形態（業務内容の恒常性・臨時性、正社員との同一性の有無など）
②契約上の地位の性格	地位の基幹性・臨時性（嘱託・非常勤講師など）、労働条件についての正社員との同一性の有無
③当事者の主観的態様	継続雇用を期待させる当事者の言動・認識の有無・程度等（採用時の雇主側からの説明など）
④更新の手続き・実態	契約更新の状況（反復更新の有無・回数、勤続年数など）、更新手続きの厳格性
⑤他の労働者の更新状況	同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無など
⑥その他	有期労働契約を締結した経緯、勤続年数・年齢等の上限の設定など

1号と2号の実務上の関係

- 1号は、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となった場合を対象とする
- 一般的には1号該当性は容易に認められにくい傾向
- 1回も更新されていないケースでは、1号該当性は問題にならず、2号該当性のみが問題となる

⚠️ ★ 実務上の結論

実務上の紛争の大半は2号（合理的期待）の該当性をめぐる攻防。

本サロンでは以下、2号を中心に解説する。

第2部

労契法19条2号の該当性判断について

合理的期待とは何か

労契法第19条 第2号（再掲）

当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該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あるものであると認められること。

□ 合理的期待の定義

この「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」を合理的期待という。

合理的期待の性質

保護の対象は「雇用継続の期待」

合理的期待とは、あくまで雇用継続に対する合理的期待であり、同一労働条件に対する合理的期待ではない（学校法人河合塾事件・東京地判令和3年8月5日、東光高岳事件・東京高判令和6年10月17日）。

★つまり

「同じ条件で更新されることの期待」ではなく、「雇用関係が続くことの期待」が保護の対象となる。

合理的期待の判断要素——肯定要素・否定要素

『労働事件審理ノート（第3版）』55～56頁より

合理性を肯定する要素	合理性を否定する要素
無期労働契約が有期労働契約に変更されたこと	定年後の再雇用であること
多数回の更新	恩情、縁故による一時的雇用であること
長期間の雇用継続	「学生向け」アルバイトであること
雇用継続の期待を持たせる言動・制度の存在	国庫援助のため長期化を避ける必要があり更新しないことを当初から明示
他に雇止めの事例が存在しないこと	操業開始後間がないために必要人員の予測がつかないこと
正社員登用試験に不合格となった者も継続して雇用されていること	
正社員と異なる職務を担当していること	
更新時の手続きがルーズで形式的なものとなっていること	

■ 客観的事実による判断

合理的期待は、労働者の主観的な期待を基準とするものではなく、**客観的な事実から判断**すべき（福原学園事件・最判H28・12・1の櫻井龍子裁判官補足意見）。

ただし、もちろん主観的事実も考慮される。

■ 「満了時」基準

合理的期待は、有期契約の期間「満了時」に判断。

期間「満了時」を基準に、全期間のあらゆる事情を総合勘案して判断される。

合理的期待のイメージ——「ゲージ」と二段構えの構え方

合理的期待は「ゲージ」のようなもの

① 上昇要因

更新・不適切な管理を重ねるたびに上がっていく

- 多数回の更新
- 期待を持たせる言動
- 形骸化した更新手続き

⚠ 下降の困難さ

ある程度貯まった段階で使用者の一方的な不更新宣言では下がらない（平24.8.10基発0810第2号、平27.3.18基発0318第2号）

★合理的期待が生じるかは「労働者の問題」ではなく「使用者の管理の問題」

紛争予防段階での二段構え

第一の備え

合理的期待の有無のみを争う

第二の備え

「期待があるとしても雇止めには正当事由がある」

- ☐ ★もちろん合理的期待を貯めないことが最重要
しかし裁判例上、合理的期待の強さは二段階目の雇止めの正当事由にも影響を与える

→ 二段構えで備える

- ☐ ★「期待を貯めない管理」＋「万一貯まった場合の正当事由の準備」の二重防御が鉄則

第3部

合理的期待の判断要素はどのように判断
されているか

業務の臨時性・常用性

☑ 期待を肯定する方向

- ・ 基幹的・恒常的業務に従事する場合→雇用継続の期待はより合理的

☒ 期待を否定する方向

- ・ 季節的労務・特定物の製作のように特定の時期にのみ労働力需要がある業務（日立メディコ事件・最判昭和61年12月4日）
- ・ 育児休業・介護休業の代替業務→需要が予定されない時期の継続は期待できない

ただし、業務の基幹性が常に決定的ではない

有期を選択した目的に合理性があるとするれば、合理的期待は否定される方向に

- ・ 景気変動による受注増への一時対応→受注減少までの限定→有期雇用とする目的に合理性あり→合理的期待否定もあり得る
- ・ 操業開始後間もなく必要人員の予測がつかない場合→合理的期待否定もあり得る

- ⚠ ★ 有期契約労働者には可能な限り**臨時的業務**を担当させるべき
- ★ 恒常的業務を長年遂行させれば合理的期待は必ず発生する

更新回数・通算期間——回数だけでは決まらない

- ① 更新の回数及び雇用の通算期間が相当程度に達している事例では、合理的期待を肯定する裁判例が多い。
しかし、それだけでは決まらない（他の要素との総合判断となる）。

長期更新でも否定された例

- **亜細亜大学事件**（東京地判昭和63年11月25日）：1年×20回・21年間→合理的期待否定。職務限定＋形骸化なし＋同種240名中40～50名が雇止め
- **丸島アクアシステム事件**（大阪高決平成9年12月16日）：6か月×10回→合理的期待否定。条件を都度明示＋更新の都度可否を実質的審査

短期・少数回でも肯定された例

- **龍神タクシー事件**（大阪高判平成3年1月16日）：更新0回→合理的期待肯定。制度導入以来雇止め者なし＋正社員は臨時雇から登用
- **悠翔会事件**（東京地判令和3年3月31日）：更新1回・通算2か月→肯定。独立開業まで1か月単位更新することを両者が想定＋労働者もそのような認識

否定に共通する要素

「更新時の実質的審査」と「同種労働者の不更新実績」→使用者側で意図的に作れる防衛要素

初回・超短期でも肯定される

採用時の経緯や説明次第で肯定される→「まだ1回だから大丈夫」は禁物

契約期間管理の状況・更新手続き

⚠ 形骸化すると合理的期待が肯定される方向に

- ・ 期間満了後も漫然と働かせたまま後から契約書を作成→「当然に更新される」との期待が発生。
- ・ 更新の際に実質的な審査がされていない→合理的期待を肯定する事情。

形骸化を防ぐ更新手続における3つの必須事項

①更新可否の検討

使用者において更新するか否かを検討すること

②意思確認

更新を希望するか有期契約労働者に確認すること（個別面談が望ましい）

③期間満了前の締結

契約書を契約期間満了までに新たに締結すること

期待が否定された管理の例

- ・ 丸島アクアシステム事件（前掲）：更新の都度、条件を明示し可否を審査
- ・ 理化学研究所事件（東京地判平成19年3月5日）：更新の都度、予算及び研究事業の展開に応じて労働者の貢献度・適格性等を勘案して審査

期待が肯定された管理の例

- ・ 東芝柳町工場事件（最判昭和49年7月22日）：新契約締結の手続をとっていなかった
- ・ 龍神タクシー事件（前掲）：契約期間満了の都度直ちに新契約締結の手続をとっていなかった

⊗ ★ 期間満了後に日付だけ遡らせて契約書を作成することは
NG

★ 更新手続が実質的な審査として機能していることが最大の防衛策

使用者の言動と他の労働者の更新状況

使用者の言動——期待を肯定させる言動の例

カンタス航空事件（東京高判平成13年6月27日）

人事部長が「5年後も雇用継続が確実」であるかのような発言を度々→5年上限があっても合理的期待肯定

健貢会事件（東京地判令和5年2月10日）

「特に問題なければ年度単位で更新される」と説明→更新1回でも合理的期待肯定

他の労働者の更新状況

✔ 同種の有期雇用者が雇止めされた事例がない→合理的期待を肯定（龍神タクシー事件、トミテック事件・東京地判平成27年3月12日、東京医科歯科大学事件・東京地判平成26年7月29日）

✘ 同種雇用者240名中40～50名が雇止め→合理的期待を否定（亜細亜大学事件）

★ 言動に注意

契約期間中においても、契約更新を期待させるような言動は厳禁。採用面接時・更新面談時の何気ない一言が、紛争時に決定的な証拠になり得る。

★ 不更新実績の活用

「同種労働者の不更新実績」は使用者が自ら作り出せる客観的防衛要素。

些細な記載や運用が「合理的期待」を生むリスク

1

ひな型記載のリスク——南陵学園事件（和歌山地判令和2年12月4日）

厚労省モデル労働条件通知書の「更新する場合があります」をそのまま選択。考慮要素（業務量、勤務成績等）の記載も抹消せず残置。→これだけで合理的期待の根拠の一つとされた。

⚠ ★ ひな型をそのまま使うのは危険。自社の方針に合わせて不要な記載は明確に抹消すべき。

2

契約更新基準のやりとりの不在——ヤマト銘板製作所事件（大阪地判令和7年8月21日）

契約書に「更新の有無：有」「更新しない場合の基準」の記載あり。しかし締結時・更新時に更新基準のやりとりが一切なし→ひな型の内容がそのまま残っていたにすぎない→合理的期待は否定。

ℹ ★ 使用者としては、更新の際に「この基準を満たさなければ更新しない」と明確に伝えておくことが重要。

3

正社員登用制度の効果——ドコモサポート事件（東京地判令和3年6月16日）

正社員登用試験の合格率40～50%＋不合格者は上限で確実に契約終了するという人事管理。4年目・5年目に登用試験を受ける機会が実際に与えられていた→合理的期待否定。

✔ ★ 「制度がある」だけでは足りない。
実際に機能し、不合格者を上限で終了させる一貫した運用が必要。

第4部

更新上限条項・不更新条項について

更新上限条項・不更新条項の基本

基本ルール

使用者が更新上限を定めた有期労働契約を締結することは公序良俗に反しない限り当然にできる。

令和6年4月労基法改正 明示義務

更新上限がある場合は求人段階・契約締結段階の双方で明示義務あり（労基則5条1号の2、職安法施行規則4条の2第3項2号の3）

→労働者が更新上限があることを認識していたのが非常に大事

5年上限は適法

5年を超えない範囲での有期契約利用は労契法18条の潜脱に当たらない（日本通運（川崎）事件・東京高判令和4年9月14日、ドコモサポート事件）

☑ 上限を超えた更新への期待は原則否定される
上限到達時の雇止めが無効とされるリスクを抑える効果

⚠ 逆に上限までは更新があるものと期待できてしまう
福原学園事件（最判平成28年12月1日）：3年の上限→少なくとも3年間は継続雇用され2回の更新がされると期待することに合理的理由がある

⊗ ★更新上限規定・不更新条項を設けた場合、例外なくそれを適用する必要がある。
例外が認められ更新されている実態→労働者が「自分も例外に当てはまる」と期待→雇止め無効のリスク。

当初から更新上限・不更新条項を設定した場合

① 基本原則

当初の契約締結時に不更新条項を明示的に付している場合、約定どおりに運用されている限り基本的に期待は否定。
ただし当初契約で付されても、あくまで一要素にすぎない。使用者の言動で期待が生じることもある（カンタス航空事件）。

日本通運（川崎）事件（東京高判令和4年9月14日）の要点

最初の契約で通算5年上限を明示→4回更新後に上限どおり雇止め

1

①契約内容の確認

5年上限を認識して締結→期待は合理的ではない

2

②運用の整合性

5年上限を超えて更新された他のケースの存在なし

3

③担当業務の反論封じ

当初から上限が徹底されていれば担当業務の性質にかかわらず上限で終了

☐ ★ 「途中から」の導入では担当業務の性質が問題になり得るものの、当初から上限を適法に導入し例外なく徹底すれば、「担当業務が恒常的だから」という労働者側の反論を封じることができる。

労働者の認識——当初設定を裁判所に認めてもらうための鍵

① 基本ロジック

更新上限・不更新条項はそもそも「労働者がそれを認識しているか」が大きな争点。

したがって、使用者としては、就業規則で規定して周知＋個別の契約書等でも明記＋締結時に丁寧に説明することが重要。

主要裁判例の判示

日本通運（川崎・雇止め）事件（前掲）

「5年上限であることを認識して有期労働契約を締結しているのであれば、5年を超えた更新を期待するのは合理的ではない」

京都新聞COM事件（京都地判平成22年5月18日）

「原告らと被告との間で3年ルールが契約内容として認識されているのであれば、原告らが3年を超えて雇用契約が更新されることについて合理的な期待を持つことはありえない」

福原学園事件（前掲）

契約期間の更新限度が3年であり、更新限度満了時に無期労働契約とすることができるのは使用者が必要と認めた場合であることが規程で明確に定められており、「講師もこのことを十分に認識した上で労働契約を締結したものと見ることができる」と認定

- ⊗ ★ 裁判例は一貫して「労働者が更新上限・不更新条項を認識して契約したか」を重視している。令和6年4月の労基則改正で契約更新上限の明示が義務化→裁判所は今後より一層重視していく。
- ★ 就業規則への規定＋個別契約書への明記＋締結時の口頭説明で労働者の「認識」の立証を盤石にすることが重要。

当初設定でも油断できない——形骸化のリスク

形骸化で無効——カンタス航空事件（東京高判平成13年6月27日）

- 雇用契約期間1年、更新期間の上限5年と合意
- しかし1年ごとの契約手続が必ずしも厳格でなかった
- 5年の経過後も雇用契約継続を期待させるような言動
- →使用者・労働者ともに契約期間満了後も勤務が終了することを予想していたとはいえ→**雇止め無効**

形骸化で無効——長崎大学事件（長崎地判令和5年1月30日）

- 初回の契約から「契約更新しない」と記載
- しかし、実質的審査なしに2回更新・通算8年
- 業務の常用性＋契約締結経緯から長期継続的な雇用が想定
- →不更新条項の記載が形骸化→合理的期待を肯定→**雇止め無効**

⊗ ★ 当初から不更新条項を設けている場合における防衛効果を維持するための4条件

1. 労働者に更新上限・不更新条項があることを認識させる
2. 更新時に実質的審査を行う（「今回のあなたの評価はこうだから、次も更新する」という実質的な審査のプロセスを示す）
3. 契約期間中・更新時に雇用継続を期待させる言動を避ける
4. 約定どおりに上限で終了させる運用を徹底する

途中からの更新上限・不更新条項の導入——基本原則

⚠ 基本原則

いったん合理的期待が生じた後に使用者が更新年数・回数
の上限を一方的に宣言しても、そのことのみで直ちに
合理的期待は消滅しない（平24.8.10基発0810第2号）。

雇入れ後に不更新条項に合意したケース→合意前の合理的
期待が、不更新条項の合意により打ち消されたといえる
かが問題。

特に、無期転換権発生直前で条項を差し込むのは要注
意。

不更新条項の段階的検討の枠組み

ステップ①

不更新条項が付された時点で既に合理的期待があったか

ステップ②

その期待は不更新条項によって解消されたか（自由な意思に基づく放
棄か、山梨県民信用組合事件（最判平成28年2月19日）参照）

ステップ③

その後の事情によって解消されたか

① 第一段階での機能

合理的期待の減殺効果

② 第二段階での機能

雇止めの客観的合理性・社会的相当性の考慮要素

→ 双方で考慮される二重の機能を持つ

更新上限・不更新条項を提示した場合の3つの場面

場面①：労働者が拒否した場合 (不更新条項の場合)

合理的期待がいったん発生していたときには、使用者の不更新条項の提示は新たな契約の申込みであり、従前と同じ契約の申込みをしていないことになる

→雇止めと構成

→第二段階審査に移行。

場面②：労働者が受諾した場合
労働者としては、署名を拒否→即契約終了か、署名→次回で契約終了かの二者択一を迫られる構造。

署名押印のみで直ちに受諾の効果を認めるべきではない。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を検討（山梨県民信用組合事件、最判平成28年2月19日）。

場面③：サインした後に異議を留保した場合

日本通運事件（東京地判令和2年10月1日）：不更新条項を含む契約書にサイン後に直ちに異議を通知（メール等）

→自由な意思による放棄とは認められず

→合理的期待が温存。

途中導入・不更新条項の有効例——何が「自由な意思に基づく放棄」を認めさせたか

事件名	キーワード	決め手となった事情
近畿コカ・コーラボトリング事件（大阪地判平成17年1月13日）	「説明会＋署名＋有給消化」	雇止めについての説明会→不更新条項を含む契約書に署名・押印＋確認印→契約書作成後も異議なし＋有給消化→雇用契約の継続が期待されていたということではない
本田技研工業事件（東京地判平成24年2月17日、東京高判平成24年9月20日）	「経緯・理由を尽くした説明」	説明会を開催し、雇止めせざるを得ない経緯や理由につき説明を尽くして納得を得る努力→署名＋拇印
日本通運事件（東京高判令和4年11月1日）	「客観的事実＋代替措置」	事業所閉鎖という客観的事実＋個人面談含め複数回説明＋後継業者への移籍面接の機会を提供

3つの成功パターンに共通する要素

① 説明会／個別面談の実施

不利益な内容につき労働者が理解できる場を設けていた

② 不更新の経緯・理由の丁寧な説明

「なぜ今、不更新条項を入れなければならないのか」を客観的事実から説明できた

③ 自発的受入れを示す客観的証拠

署名・押印のみならず、有給消化、退職届の提出等の「サイン以外の行動」が揃っていた

- ❏ ★ 書面にサインさせることは「ゴール」ではなく「出発点」
- ★ サインに至るまでのプロセス（説明会・記録化・客観的事実の提示）が勝敗を決める

途中導入・不更新条項の無効例——何が「自由な意思に基づく放棄」を否定させたか

事件名	キーフレーズ	無効の理由
放送大学学園事件（徳島地判令和3年10月25日）	「承諾書拒絶後も一方的追記」	原告が承諾書の提出を拒絶したにもかかわらず、本件基準を一方的に雇入通知書に追加→自由な意思に基づく承諾とは認められず。 上限規定を告げるにとどまり、長期雇用者の取扱いを検討した形跡なし→労契法18条の潜脱目的と評価
東芝ライテック事件（横浜地判平成25年4月25日）	「異議を述べることが困難」	「雇用継続を望む労働者は異議を述べることが困難」 →放棄否定。ただし第二段階で考慮→結論は雇止め有効
立教女学院事件（東京地判平成20年12月25日）	「一方的提示では消滅しない」	既に合理的期待が生じている場合、使用者の一方的提示だけでは期待は消滅しない→解雇権濫用法理の類推適用

失敗パターンに共通する落とし穴

① 「告げるにとどまった」だけ

書面を交付・言及するだけで、労働者が理解・納得できる場を設けていない（放送大学）

② 「一方的に追記した」だけ

反復更新によって合理的期待が形成された後、同意のないまま書面に条項を追加（立教女学院・放送大学）

① ★ 共通するのは「説明・情報提供の不足」と「労働者への配慮の欠如」

★ 不更新条項は形式的に書面に入れれば足りるものではない。プロセスと実質が問われる

★ ただし第一段階で放棄が否定されても、第二段階で不更新条項が考慮され、結論は雇止め有効となる可能性もある（東芝ライテック事件等）

第5部

二段階目の審査（合理性・相当性）と問題社員対応

二段階目の審査——無期解雇との差異と期待の程度との相関

労働契約法19条（雇止め）

使用者が当該申込みを拒絶することが、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、～当該申込みを承諾したものとみなす。

労働契約法16条（解雇）

解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

無期契約解雇との差異

- ① 有期雇用社員の雇止めは、無期雇用社員の解雇の場合と比較して緩やかな基準で、その有効性（雇止めに客観的合理性・相当性があるか）が判断される（日立メディコ事件参照）。

基本的には、解雇に比べて緩やかに判断される傾向。

合理的期待の「程度」との相関

裁判例上、2号該当性と雇止めの有効・無効の判断は相関関係を有する。

例) 期待の程度は限定的→雇止め有効など

- 期待の程度が強ければ二段階目の審査も厳しくなるが、期待の程度が弱ければ二段階目の審査は緩やかになる

問題社員の場合の注意点

注意指導の重要性

問題行動があることのみならず、使用者側からの注意指導等の働きかけがなされたかが重視される

改善なしの効果

改善を促す働きかけ+労働者側に改善なし→合理的期待を下げるとともに、雇止め有効となりやすい

- ☐ ★合理的期待を有するとされても、その程度によっては二段階目の審査に影響を与える点に注意

勤務態度不良は第一段階か第二段階か

主として第二段階で考慮すべき

「労働者の勤務態度の不良や適格性の欠如を示す事実は、基本的には当該有期労働契約の性質ないし内容に関わる事情とはいえない」

「当該事情によって労働者の契約更新に対する期待がただちに合理的でないと評価されるような重大な場合でない限り、雇止めの合理的理由及び社会的相当性について判断する際に考慮されるべき事情である」（GHS事件・大阪地判令和6年11月22日）

第一段階でも考慮可能

雇用期間の更新可否の判断基準として「勤務成績、態度」「能力」が契約書に明記されていた

→「問題がある場合には雇用契約が更新されない可能性があることは原告において十分認識可能だった」

→問題行動を合理的期待を減殺する事情として第一段階で考慮（アクイティオ事件・横浜地川崎支判令和3年12月21日）

問題行為を放置して更新をすると、どうなるか？：茶屋四郎次郎記念学園事件（東京地判令和4年1月27日）の教訓

- ⚠ けん責処分の対象となった問題行動を被告が把握しながら雇止めせずに契約更新
→本件けん責処分及び本件嚴重注意が合理的期待を減殺する事情にはならないと判断。
問題行動があったら次回更新時までには評価・対応すべき。

- ⊗ ★ 問題行動を把握しながら放置して更新すると、後から蒸し返しても裁判所は「使用者は問題行動を重く受け止めず、更新してきたのであるから、多少の問題行動があっても、契約更新の合理的期待はあるし、雇止めの客観的合理性・相当性はない」と判断されるリスク

問題社員の雇止め——5W1Hの記録化と事前警告

記録化のポイント

5W1Hで記録

誰が見ても酷いエピソードを5W1H（いつ・どこで・誰が・何を・なぜ・どのように）で記録

書面で対応

書面で注意指導・懲戒処分をする（立証責任は使用者側にある）

新潟運輸事件（東京地判令和3年9月17日）

- 1回目契約では問題なし→通常更新
- 2回目契約中に同僚への暴言繰り返し→更新時に「問題行動をやめなければ次回更新はない」と明確に通告
- 原告の強い更新希望で3回目契約を更新→暴言が拡大→期間満了で雇止め
- 裁判所：「原告が暴言等をやめなければ契約更新がないことは当然に予想できた」→合理的期待を否定

東京地判令和3年10月1日

- 協調性欠如の問題行動が業務にどのような支障を生じさせたかを裁判所に分かりやすく説明できた
- 原告の着信拒否により、原告→同僚間で直接やり取りすればよいことが、多忙なリーダーを介したやり取りとなっていた
- →抽象的な「協調性がない」ではなく、**具体的な業務支障を証拠で示せたことが勝因**

★ 抽象的ではなく、具体的な業務支障を証拠で示せるかが勝負を分ける

★ 「次回更新はない」と事前に注意指導で書面に残しておくことは強力な防衛策

懲戒処分の前置と雇止め

三井住友信託銀行事件（東京地判令和3年12月23日）の概要

- ① 派遣社員→業務遂行能力を買われ契約社員として直雇用（通算5年）。中傷に当たり得る表現で同僚を批判するメールを繰り返し送信。

最後の有期労働契約の期間中に問題言動がエスカレート＋無断欠勤→雇止め。

裁判所：比較的緩く合理的期待の存在を認めつつ、雇止めの合理性・相当性を「積極的に」認定。

労働者側の主張：

「懲戒処分（訓告・けん責等）を一切行わず、いきなり雇止めすることは違法」

裁判所の判断：

「使用者が、雇止めに先立って懲戒処分をすべき義務を負うとは解されない」。

複数回の注意指導にもかかわらず改善が見られなかった
→懲戒処分がなくとも相当性を欠くことにはならない。

★懲戒処分の「前置」

義務ではないが処分をしていれば、裁判所は「処分を受けてもなお改善しなかった」と使用者に有利に判断しやすい。

協調性欠如が疑われる問題言動については、必要に応じて懲戒処分を行うなど、使用者として毅然とした対応をとることが重要。

第6部

まとめ：雇止めトラブルを防止するための
の実務上の運用

本日のまとめ①——合理的期待を「貯めない」ためのチェックリスト

以下の項目を実務に落とし込み、合理的期待の蓄積を防ぎましょう。

- 契約締結時：更新上限・更新基準を明示し、丁寧に説明する
- 更新手続き：更新検討→労働者の意思確認→期間満了前に契約書締結を厳格に実施
- 更新上限は例外なく運用する（1人でも例外を作ると形骸化）
- 期待を持たせる言動を避ける（継続雇用を約束するような発言は厳禁）
- 有期契約労働者にはできる限り臨時的業務を担当させる
- 途中からの不更新条項導入は「なぜこの時期に」を客観的事実で説明＋労働者の同意を記録化

本日のまとめ②——万一の雇止めに備えるチェックリスト

合理的期待が生じてしまった場合に備え、雇止めの正当事由を構成するための準備を整えましょう。

- 問題社員には5W1Hで問題言動と注意指導を記録化する
- 更新時に改善がなければ「次回更新はない」と書面で事前警告しておく
- 問題があれば、なるべく初回契約のうちに対処する——漫然と更新を繰り返さない
- 必要に応じて懲戒処分を行い、「処分を受けてもなお改善しなかった」事実を積み上げる
- 協調性欠如は抽象論ではなく、具体的な業務支障を証拠で示せるよう準備する
- 雇止め予告（30日前）を遵守する（3回以上更新または1年超継続勤務→30日前までに予告）

① 雇止め予告について

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（厚労省告示357号）に基づく。予告がなくても直ちに雇止め無効にはならないが、行政指導の対象となる。あらかじめ更新しない旨が明示されていれば予告義務は不適用。