

## 労使慣行による合理的期待の存否

JALメンテナンスサービス事件 【東京高判 H23.2.15】

原告：特別嘱託社員 / 被告：Y社

## 請求内容

特別嘱託社員も希望に応じて契約が更新されるという労使慣行があり、更新拒否は無効として地位確認を求めた。

## 争点

特別嘱託社員の希望者継続雇用の労使慣行はあったか？原告らに契約更新への合理的期待があったといえるか？

## 判決

当該労使慣行の存在は認められず、雇用契約書の不更新条項の明記等からも合理的期待があったとはいえない。

## 概要

原告らは60歳定年後も65歳まで嘱託雇用契約により就業し、65歳到達後も6ヵ月の特別嘱託雇用契約を締結したが、その期間満了により雇止めされた。Y社がエイジフリーの実現を積極的に広報して、就業者の上限年齢を撤廃していたこと等から、満65歳に達した者が希望通り特別嘱託社員たる従業員として採用されるという「労使慣行」があったとして、雇止め無効を訴えた訴訟の控訴審。

## 確認

『労使慣行』とは・・・労働条件等について、就業規則などの成文の規範とは異なる取扱いが長期にわたり行われており、それに労使が格別な異を唱えず反復・継続して行われることにより事実上の行為準則として機能すること。

## &lt;「労使慣行」が法的効力を有するための要件&gt;

- ① 同種の行為または事実が一定の範囲において長期間反復継続して行われていたこと
- ② 労使双方が明示的に当該慣行に従うことを排除・排斥していないこと
- ③ 当該慣行が労使双方の規範意識によって支えられていること

## 判決のポイント

今回の大きなポイントは2つ

## &lt;特別嘱託社員について、希望に応じて雇用契約が更新されるという労使慣行はあったか？&gt;

- 1) 特別嘱託就業規則において、特別嘱託雇用契約が更新されるのが原則とはされていない。
- 2) Y社はエイジフリーの実現を積極的に広報して就業者の上限年齢を撤廃し、特別嘱託社員を増員しているが、特別嘱託社員は平成18年以降減少し、平成22年には全社で3人にすぎず、この3年程度の間を生じた事実をもって長い間反復継続していたとはいえない。 ⇒ 労使慣行の存在を否定した。

## &lt;原告らに契約更新への合理的期待があったといえるか？&gt;

- 1) Y社では65歳で特別嘱託社員となった後、70歳まで勤務した者もいた。
- 2) 人事調査にて、原告らはそれぞれAは70歳、Bは67歳までの勤務を希望したが、これに否定的な反応があった形跡が窺えない。  
⇒ 原告らが、雇用継続に対する期待を持つべき状況にあったと認定した。 しかし・・・
- 3) 原告らの嘱託雇用契約書には就業規則48条の再雇用基準が明記されていた。
- 4) 原告らの特別嘱託雇用契約書には不更新条項が明記されていた。  
⇒ 再雇用を希望しても認められない場合があることは明示されているため、原告らの雇用継続に対する期待は合理的なものではなく、Y社に継続雇用や再雇用契約の締結を義務づけるような効果を有するものではない。

## S P C の見解

■ 労使慣行は単なる事実であり、それ自体がただちに法的拘束力を持つことはないが、それが長期に渡り反復継続されると、労使双方の「黙示の合意」があったとして法的拘束力を持つことがある。よって、会社側の恩情等により就業規則等とは異なる取扱いをしていると、いざ就業規則通りの対応をしようとしたときに「長期に渡り反復継続されてきた取扱い」の方が法的拘束力を持ち、トラブルに発展する可能性があるため注意が必要である。また、雇用契約の際にはきちんと雇用契約書を交わし、更新する場合にも再度労働条件や更新基準などを明記した契約書を交わすことで労使の認識にズレが生じない様にしておくことが重要である。