

弁護士が精選！ 重要労働判例 - 第277回 日の丸交通足立（定年退職後、嘱託雇用契約 を締結していた運転手の雇止め）事件

日の丸交通足立（定年退職後、嘱託雇用契約を締結していた運転手の雇止め）事件
（東京地裁 令2.5.22判決）

67歳で定年退職後、有期の嘱託雇用契約を締結していた運転手の雇止めにつき、当該嘱託雇用契約は労働契約法19条2号に該当し、かつ接触事故等のみを理由に雇止めすることは重過ぎるとされ、雇止めが無効と判断された事例

掲載誌：労判1228号54ページ、労経速2426号29ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

1 事案の概要

本件は、被告（以下、Y）においてタクシー運転手として勤務し、定年退職後は有期の嘱託雇用契約を結んで稼働していた原告（以下、X）が、平成31年4月18日をもって受けた雇止めは無効であると主張して、労働契約に基づき、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認ならびに令和元年5月から本判決確定の日まで、毎月25日限り、雇止め直前3カ月間の給与の平均額の一部である15万7418円等の金員の支払いを求めた事案である。

【1】本判決で認定された事実

- ・ Yは、主にタクシー運転手およびタクシー営業車の管理ならびに運行等を目的とする株式会社である。
- ・ Xは、Yにおいてタクシー運転手として稼働していた。
- ・ XとYは、昭和57年4月27日に期間の定めのない雇用契約を締結し、Xは、平成29年4月18日、67歳で定年退職した。
- ・ Xは、定年退職後、Yとの間で、雇用期間を平成29年4月19日から平成30年4月18日までの1年間とする嘱託雇用契約を締結した。平成30年4月ごろ、XとYとの間の嘱託雇用契約は同内容で更新された。
- ・ Xは、平成30年11月18日午後7時17分ごろ、東京都千代田区路上において、ホテルのロータリー内に左折して進入しようとした際、左後方から進行してきた自転車と接触した（以下、本件接触）。本件接触後、自転車の運転者は走り去り、Xは、ホテルで乗客

を降車させた後、警察や営業所に連絡することなく引き続き営業を続けた（以下、本件不申告）。

- ・Y従業員のA課長および当時の副所長であったY代表者は、平成31年3月16日、Xに対し、契約期間満了通知書と題する書面を交付した。同通知書には、平成31年4月18日の期間満了をもって、XとYとの間の嘱託雇用契約は終了し、更新しない旨が記載されていた（以下、本件雇止め）。更新しない理由として、平成30年4月19日から平成31年4月18日までの雇用契約期間において、「乗務中に道路交通法72条1項違反（報告義務違反）及び第17条2項違反（歩道等手前での一時停止義務違反）に相当する行為を犯した」こと、Xの行為は、就業規則所定の懲戒解雇事由である58条17号、同条22号、69条に違反する行為であり、乗務員として不適格であると認められるためと記載されていた。

【2】争点

本件の争点は、①X・Y間の嘱託雇用契約の労働契約法（以下、労契法）19条各号該当性、②雇止めの相当性、である。

2 判断

【1】労契法19条各号該当性について

- ・労契法19条2号における、雇用契約が更新されるものと期待することについての合理的理由の存否は、当該雇用の臨時性、常用性、更新の回数、雇用の通算期間、雇用期間の管理の状況等を総合考慮して決すべきものと解される。
- ・Yにおいては、タクシー運転手が定年である67歳に達した後も、嘱託雇用契約を締結して雇用を継続してきたこと、Yのタクシー運転手のうち、70歳以上の運転手は16パーセントに上ること、Xは、昭和57年に入社後からタクシー運転手として勤務し、定年退職後の嘱託雇用契約についても契約書や同意書等の書面の作成がないまま、嘱託雇用契約を一度更新したことが認められ、これらの事実を照らすと、69歳に達したXにおいても、体調や運転技術に問題が生じない限り、嘱託雇用契約が更新され、定年前と同様の勤務を行うタクシー運転手としての雇用が継続すると期待することについて、合理的な理由が認められるというべきである。
- ・Yは、Yにおける嘱託雇用契約者の年齢およびXの年齢が、高年齢者雇用安定法（以下、高年法）の定める雇用確保措置の上限年齢を超えていることや、タクシー事業においては、不適格者を乗務から外す必要性が高いこと、XとYとの間の嘱託雇用契約の更新回数が1回であることなどから、Xが嘱託雇用契約を更新されるものと期待することに合理的理由はないと主張する。しかし、Yの指摘する点は、いずれも直ちに雇用契約が更新されるとの期待を持つ合理的理由を否定するものとはいえず、Yにおける嘱託雇用契約の実態や、他の労働者の嘱託雇用契約の更新状況を踏まえると、前記判断を左右するものではない。
- ・したがって、XとYとの間の嘱託雇用契約は、少なくとも、労契法19条2号の労働契約に該当する。

【2】雇止めの相当性について

- ・Yは、日ごろから、タクシー運転手にメモを配布したり、明番集会や出庫前点呼で問題事案の発生の機会を捉えて運転手への周知を徹底するなどして、運転手が救護義務違反

や報告義務違反を起こさないよう指導していたことが認められるところ、それにもかかわらず、Xが、本件接触の際、すぐに、あるいは遅くとも乗客を降車させた直後に警察や営業所に連絡しなかったことは、自転車の運転者が、後日になって事故を申告する可能性があることを考慮すれば、Yや他の従業員にとって重大な影響を与えるおそれのある不申告であって、Yが、Xが起こした不申告事案に対し、厳しい態度で臨まなければならないと考えることも十分理解できる。

- ・一方で、本件接触は、左後方の不確認という比較的単純なミスによるもので、接触した自転車の運転者は、ドライブレコーダーの記録から受け取れる限り、倒れた様子は見受けられず、接触後すぐに立ち去っていることから、本件接触および本件不申告は、悪質性の高いものとはまではいえない。後に事案を把握した警察においても、本件接触や本件不申告を道交法違反と扱って点数加算していないことも踏まえれば、本件接触および本件不申告は、警察からも重大なものとは把握されていないことがうかがわれる。また、Xは、営業を終え、車体に痕跡を発見したことがきっかけではあるものの、自分から本件接触をC補佐に報告しており、本件接触を隠蔽（いんぺい）しようとはしていないことが認められ、報告後、現場に戻って警察に連絡することや、本社面談を受けることなどの会社の指示に素直に従い、接触の原因や不申告の重大さなどについて注意、指導を受けた内容を記憶し、反省していることも認められる。加えて、Xの車両に何らかの修理や塗装が施されたことを示す確な証拠はなく、Xが、タクシー運転手として30数年間、人身事故を起こすことなく業務に従事し、何度も表彰されるなど、優秀なタクシー運転手であったこと、本件接触のような一見する限り怪我（けが）がないように見える接触の相手方が無言で立ち去ってしまった場合に、警察に報告しなければならないことが頭に浮かばなかったとしても、一定程度無理からぬものがあることも考慮すれば、本件接触および本件不申告のみを理由に雇止めとすることは、重過ぎるというべきである。
- ・本件接触および本件不申告のみを理由とする本件雇止めは、客観的に合理的な理由があり、社会的通念上相当であるとは認められない。

3 実務上のポイント

【1】高年法の継続雇用義務の年齢を超える有期契約労働者との労働契約の労契法19条2号該当性

まず、本件のような、高年法の継続雇用義務の年齢を超える有期契約労働者の雇止めのケースにおいても、労契法19条2号該当性は、「当該雇用の臨時性、常用性、更新の回数、雇用の通算期間、雇用期間の管理の状況等を総合考慮して決すべきもの」とされており、他の有期契約労働者と同一の判断基準により判断されているが、この点については、Yのタクシー運転手のうち、70歳以上の運転手は16パーセントに上ることが影響していると解される。

すなわち、Yにおいては、67歳で定年退職した後も、相当数のタクシー運転手が有期契約労働者として勤務している実態があることから、Xの定年後の雇用についても臨時的・例外的な事態ではなく、恒常的な取り扱いであるとされ、そのことが継続雇用への合理的期待ありという方向で斟酌（しんしゃく）されたように思われる。

【2】雇止めの相当性

本件では、結論として雇止めは無効とされている。しかし、本件接触事故であればまだ

しも、Xは本件不申告も行っているのである。

この点について、判決においては、「本件接触のような一見する限り怪我がないように見える接触の相手方が無言で立ち去ってしまった場合に、警察に報告しなければならないことが頭に浮かばなかったとしても、一定程度無理からぬものがある」と判示しているが、自転車と接触したこと自体は明白に認識していながら、その点につき警察にもYにも報告していないという事態は、タクシー運転手の適格性に大きな疑義を生じさせる行為であり、このようなXの行為が明るみに出ることによってYの信用が毀損（きそん）される可能性もあったといえる。

以上のことから、本件雇止めの有効性の結論については非常に微妙な事案であったと解される。

【3】ワンポイントアドバイス

本件のように有期契約労働者が契約期間中に問題行動を起こしたが、雇止めが有効とされるか判断がつかかねるため、雇止めとすることを躊躇（ちゅうちょ）し、契約更新することを選択するケースは実務において散見される。

しかし、そのようなケースにおいて、何もしないで労働契約を更新してしまうと、前労働契約期間中の問題行動がリセットされてしまう可能性があり得る。

そこで、上記のようなケースにおいては、労働契約書の特記事項などに（指摘事項が多ければ、別紙で「業務指導書」などを作成し、労働契約書に添付する形式で本人に交付することも考えられる）、前労働契約期間中の問題行動を具体的に記載した上で、次回労働契約時にはこのような問題行動がないよう留意するように、といった一文を記載しておき、契約更新の合理的期待を少しでも薄めておくという対応をとっておくことも有用である。

【著者紹介】

帯刀康一 たてわき こおいち 高井・岡芹法律事務所 弁護士

2004年早稲田大学卒業。2007年東京弁護士会登録。2011年高井・岡芹法律事務所入所。経営法曹会議会員。単著として、『1冊でわかる！改正早わかりシリーズ パワハラ防止の実務対応』（労務行政）、共著として、『知らないでは済まされない！LGBT実務対応Q&A—職場・企業、社会生活、学校、家庭での解決指針—』、『現代型問題社員対策の手引（第5版）—職場の悩ましい問題への対応指針を明示—』（民事法研究会）、『判例解説 解雇・懲戒の勝敗分析』（日本加除出版）、『労働裁判における解雇事件判例集 改訂第2版』（労働新聞社）等がある。

◆高井・岡芹法律事務所 <https://www.law-pro.jp/>

■裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別(5)掲載誌名および通巻番号(6)
(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「〇〇地裁△△支部」のように続けて記載)

③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判夕:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)