



## Vol.41

弁護士 岡 正俊  
杜若経営法律事務所

### ★試用期間的な有期雇用契約

日本の労働人口減少の影響もあり、最近では採用が非常に難しいという声を聞きますし、そのような中で優秀な人材を確保したいというニーズが強くなっているようです。また、一度労務トラブルを経験したことのある会社などでは、そのような労務トラブルを避けるべく、採用に当たって適性或協調性等の有無を見極めたいというニーズがより一層強くなっています。

適性或協調性等の有無を見極めるための期間として試用期間があり、ほとんどの会社が試用期間を設けていると思います。もっとも、日本の裁判例を前提にすると、試用期間中であるからといって簡単に解雇できるわけではありません。そう申し上げると、他に良い方策はないのでしょうか？といったご相談を受けることがあります。

そのような時にお伝えする方法として、有期雇用契約を結んで、契約期間中に適性或協調性を見極めるという方法があります。有期雇用契約を試用の目的で利用する方法です。この点については、神戸弘陵学園事件という有名な最高裁判例（最判平成 2 年 6 月 5 日民集 44 卷 4 号 668 頁）があります。この判例は、雇用契約において

期間を設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、期間の満了により雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が成立するなどの特段の事情が認められる場合を除き、同期間は契約の存続期間ではなく、期間の定めのない労働契約の試用期間と解すべきとしました。この判例は、菅野教授や荒木教授から、我が国の労働法制では有期労働契約の目的は格別規制されていない、適性判断等のために有期労働契約を利用することも許容されている、2012 年の労働契約法改正でも有期雇用の利用事由についてはあえて規制しないことにしたなどとして批判されています。荒木教授は、あくまで、期間満了により終了する明確な合意がない、すなわち、有期契約であること自体が明確でない場合に限定して理解すべきであろうとしています。

私も、偶々このような点が争点となった事件を担当したことがあります。会社側の主張は、1年間の期間の定めのある雇用契約であり、適性ありと判断した場合には正社員として契約するというものです。1年間適性を見た結果、正社員としての採用は難しいと判断し、もう 1 年に限って有期契約を更新することとし、その際不更新特

約を入れて契約書を交わしました。労働者側の主張は、期間の定めのない雇用契約であり、1年間の期間は試用期間であるというものです。

裁判官は、正社員としての適性を見極めるための期間という趣旨・目的のみで、試用期間であるという判断はしませんでした。もっとも、以下のような点があったため、結論としては、1年間の試用期間が設けられた期間の定めのない雇用契約であると判断しました(なお、最初が無期契約である以上、更新後の有期契約とその際付された不更新特約は考慮されませんでした)。

① 募集広告の記載が「正社員募集」となっている。

② 内定通知に「試用期間」という言葉が使われている。

③ 採用時に1年間の有期契約と説明したかどうか不明確

④ 雇用契約書には期間の定めがあるが契約書の締結が勤務開始後である。

このような事情があると、荒木教授の見解に立ったとしても、期間の定めのない雇用契約の試用期間と判断されてしまうと思います。なお、裁判官は、「期間満了により契約が終了すると説明したか?」という点を強調していましたが、この点は、神戸弘陵学園事件の「期間の満了により雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が成立するか」という判示を意識している

ものと思われます。

これを踏まえると、有期契約を試用期間的に用いる場合は、上記①から④のような事情を排除することが必要でしょうし、1年間でしっかり見極めるつもりであれば、雇用契約書上も「更新なし」ということを明確にしておくべきだと思います。延長が必要な場合が考えられるのであれば、「3年を超えては更新しない」といった更新上限特約を設けておくべきでしょう。福原学園(九州女子短期大学)事件最高裁判決(最判平成28年12月1日労判1156号5頁)も、3年の更新上限特約が付されていたケースで、特に神戸弘陵学園事件最高裁判決に触れることもなく(試用期間かどうかを問題にすることもなく)、有期契約であると認定し、3年の更新限度期間の満了後に当然に無期労働契約になるものではないとしています。

有期契約ですと採用が難しいため、ついつい「有期契約は形式的なものです」とか「よっぽどのことがない限り正社員になれます」といった発言をしがちですが、期間の定めが曖昧になると、試用期間と判断されたり、結論がそうならなくとも無用な労務トラブルを招きかねません。適性判断を重視するのであれば、採用を成功させることについては、待遇面で他社と差をつける等、他の方法を考えるべきではないでしょうか。