



Vol.72

弁護士 岸田鑑彦
社若経営法律事務所

★試用期間中の解雇のハードルとは？

前回に引き続きN事件（大阪地裁令和元年6月18日判決）についてです。前回、退職勧奨において「はい」と答えたことが退職合意として認められるか否かという点を取り上げました（結果として退職合意は否定、解雇と認定）。今回は、かかる解雇が有効か否かについて判断した部分を取り上げます。会社は、経験者として採用したが能力に不足があること、来客への対応を素早く行わずコミュニケーション能力に不足があること等を理由に試用期間中に解雇しました。試用期間中の解雇のハードルについて裁判所の考え方を見ていきます。

1 どんな当事者だったか

会社は、診療報酬請求事務及び経理事務の受託等を目的とする会社で、特定の医療法人が開設する医院の人事及び総務に関する事務を請け負っていました。

当該従業員は、平成29年11月30日に入職し、経理業務等を担当していました。

当事者間の雇用契約には、3か月の試用期間の定めがありました。

2 会社が問題とした点

会社は、当該従業員が履歴書及び職務経歴書において強調していた、労務、経理、組織といった多角的な分野の経験及び専門性を有する人事のスペシャリストとしての「即戦力」としての高い能力及び高いコミュニケーションスキルを期待して採用に至ったものの、コミュニケーション能力、業務遂行能力が欠如していたと主張しました。

これに対して当該従業員は、電話対応については、指示があつてからは電話を取るようしていたし、来客対応については、他の社員より席が奥にあることから一番に来客対応することはできなかったし、給与計算のミスについて一度注意されたことがあったが、大きなミスに至ったことはないし、注意指導や研修など改善のための機会が与えられていなかったこと等を主張しました。

3 試用期間の法的性質について

裁判所は、本件における試用期間について、「解約権留保付雇用契約」であるとしたうえ（最高裁平成2年6月5日第三小法廷判決・民集44巻4号668頁参照）で、「留保解約権の行使においては、通常の雇用契約における解雇の場合よりもより広い範囲における解雇の自由が認められてしかるべきであるが、解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当として是認されうる場合にのみ許されるものと解するのが相当であり、使用者が、採用決定後における調査の結果により、又は試用中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合において、そのような事実を照らしその者を引き続き雇用しておくのが適当でないと判断することが、解約権留保の趣旨、目的に徴して、客観的に相当であると認められる場合には、先に留保した解約権を行使することができるが、その程度に至らない場合には、これを行わせることはできないと解すべきである（最高裁昭和4

8年12月12日大法院判決、前掲最高裁平成2年6月5日第三小法院判決参照。)と述べています。

このように試用期間中の解雇は、通常の解雇よりもハードルが下がるイメージがあるのですが、実務上はあまりハードルが下がる感覚はありません。むしろ普通の解雇と同じです。結局、裁判所は「その者を引き続き雇用しておくのが適当でない」といえるか否かで判断しているように思います。そうすると、能力不足やコミュニケーション能力の欠如については、会社がその改善のための対応をしたか否かが重要になります。

4 入社時に何を求めたのかも重要

裁判所は、そもそも雇用契約において、当該従業員にどのようなスキルの発揮が求められていたか、それがきちんと雇用契約の内容になっているのかという点にも注目しています。当初の求めるものの設定が明確であれば、そのスキルに達しているか否かがわかりやすくなります。

裁判所は、面接や職務経歴書からは、会社が求める人事のスペシャリストとしての「即戦力」としての高い能力及び高いコミュニケーションスキルを有しており、当該従業員がこれらの能力及びスキルに基づく労務を提供することが、原告と被告との間の雇用契約の内容になっていたとは認められませんでした。そのうえで、本件雇用契約においては、人事や労務については1年数か月程度経験したことがあるレベルの、コミュニケーション能力については一般的な事務職員レベルの、各能力に基づく労務を提供することがその内容になっていたと認めるのが相当であると判断しました。

求めるものが明確になっていないと、このように裁判所が求める内容について

様々な事情から認定してしまうのです。

5 解雇は認められなかった

裁判所は、当該従業員の能力に問題があった点として、タイムカードのチェックの計算・チェック業務を行った際、誤った計算等を行ったことがあったことは認定したものの、ミスによって会社に何らかの損害等が発生したことを認めるに足りる的確な証拠は認められないこと、会社が、当該従業員に対し、タイムカードのチェック業務のミスについて注意したのは平成30年1月分の件のみであり、会社の注意にもかかわらず当該従業員がミスを繰り返したといった事情も認め難いとして解雇は無効と判断しました。

短い試用期間の間に、その従業員の能力を見極めるのは難しいことですが、何か気になる点があれば、遅くとも入社して1か月が終了した時点で面談をおこない、文書で課題を指摘して次の1か月(2か月目)に取り組むべきことを明確にし、同じように2か月が終了した時点で再度面談をおこない、文書でこの1か月の振り返りと今後の見通しを伝えるなど、改善の機会を与えることが望ましいといえます。

不思議なことに、本当に立ち直ってもらいたいと思って会社が面談をしたり文書で課題を指摘したりすると従業員から退職届が出てくることがあります。逆に辞めさせようという気持ちが強いと指導や面談内容も辞めさせる方向の話になってしまいうまくいかずトラブルになります。純粋に改善してもらいたいという気持ちで従業員と向き合うことが大事だと感じます。