



Vol.11

社若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 有期契約の期間途中での試用期間満了解雇

弁護士の平野剛です。今回は、有期契約期間の途中で試用期間満了による本採用拒否として行った解雇が有効と認められた裁判例（東京地裁令和3年7月19日判決）をご紹介します。

有期契約の期間途中解雇には期間満了まで待てない「やむを得ない事由」（労契法17条1項）が必要とされ、他方、試用期間満了に伴う本採用拒否は通常の解雇より若干ハードルが下がると解されており、この相反するベクトルが働く場面の検討について、非常に参考になる裁判例です。

1 事案の概要

(1) 当事者、採用の経緯

本件の被告会社（以下「会社」）は社員が約30名でその約半数が中国国籍の方で構成されており、暗号資産の交換事業を営んでいる会社です。

原告は半月ほど会社の内部管理部（リスク管理・コンプライアンス管理の観点からのモニタリングの実施、対外部署との交渉、社内研修・指導等を実施して経営陣に対して管理状況の報告をする部署）でのアルバイト勤務を経た後、1年間の有期労働契約を締結した者で、3か月間の試用期間経過後、特段の問題がない場合には内部管理部の担当部長となることが予定されていました。

原告は、会社に提出した履歴書によると、いずれも著名なリース会社、監査法人、証券会社にて合計10年超のリスク管理部門での業務経験があり、採用面接でも幅広い業務を担当していたため即戦力として活躍できる自信があると話していました。

会社は求人情報において、求める人材として「金融機関でのコンプライアンス部門での勤務経験（目安3年以上）」「金融機関にて法務・監査部、金融商品等の契約書作成、内容確認・修正等の対応経験」と記載していました。会社は、提出書類と面接での対応を踏まえ、面接に同席した内部管理部長（執行役員）以上に優れた能力があると考え、原告を採用しました。

なお、会社は原告に長く勤めてもらいたいと伝えましたが、原告が雇用期間を1年とすることを希望し、有期契約での雇用となりました。

(2) 原告の仕事ぶり

原告には主に以下の問題があり、指摘を受けても改善の必要はないとの態度を示していました。

- ・ マネー・ローンダリング研修及び理解度テストを自力では金融庁ガイドラインに沿うものを作成できず、実施に至るまで複数回にわたり内部管理部長の指導を要した
- ・ 作業項目の整理、業務の実施方法等、事故等発生時の報告マニュアルなどについて、具体的な内容または十分な内容のものを纏めたり、作成したりできない
- ・ リーガルチェックで誤りの見落としがある
- ・ 情報セキュリティの自主点検（複雑な内容ではない）も実施までに相当の期間が経過し、相当な方法で実施することができない（抜き打ちでやるべきところを事前告知）

2 裁判所の判断

(1) 判断枠組みについて

まず、判決は、本件契約は解約権を留保した契約（試用期間中に原告が内部管理部の担当部長として不適格であると認める事情がある場合に労働契約を解約しうる）であること、留保解約権の行使としての解雇の一般的な判断手法を述べました。また、本件での解雇事由としての能力不足の評価の前提としては、内部管理部において即戦力として実務を遂行することができ、将来は担当部長などの管理職として勤務していく能力及び資質であったことなどを指摘しました。

そのうえで、労契法 17 条 1 項との関係について、「『やむを得ない事由』の有無を判断するにあたっては、本採用後の解雇と全く同一に解さなければならないものではなく、前記試用期間を定めた趣旨から、前記解約権留保に基づく解雇としての判断基準を考慮することも認められると解するのが相当である」と述べました。

(2) 解雇の有効性の判断

判決は、解雇事由について「原告は、本件労働契約において求められていた能力と異なり、実際には、…内部管理部において即戦力として実務を遂行することができ、将来は同部の担当部長や部長などの管理職として勤務していく能力や資質が不足しており、その点指摘されても能力向上に向けた改善意欲が欠如しており今後とも改善を図ることは困難であった」と述べました。

そのうえで、「仮に、被告が本件解雇をせずに原告の雇用を継続した場合には、原告が能力向上に向けた改善の意思を有していない以上、指導教育を相当期間続けても、原告が被告の要求水準に到達する可能性はおよそないに等しいにもかかわらず、本件労働契約の期間が満了するまでの残り 9 か月もの間、被告が内部管理部に関する業務を円滑に問題なく進めるためには、本件労働契約締結時には想定していなかった原告への指導教育を…限られた人員の中で、引き続き相当の手間をかけて行っていかなければならないことが想定され、また、それにもかかわらず、本採用となる場合には、原告を内部管理部の担当部長とし、約 6 万円増額した月給（基本給）を支払わなければならないこととなる。」「そうすると、本件労働契約の期間満了を待つことなく、試用期間満了時に直ちに雇用を終了させざるを得ないような特別な事情もあるといえる」と述べ、労契法 17 条 1 項が適用される場面であっても解雇を有効と認めました。

3 期間満了まで雇用し続けることによる会社の想定外の負担

本件のような有期契約で試用期間を設けた場合の本採用拒否の場面についてのご相談を受けることは時々あったものの、参考になる裁判例も少なく、期間満了まで待てない「やむを得ない事由」との関係で裁判所がどのような判断をするのか予測しにくかったこともあり、雇用し続けると会社に重大な損害が及ぶ事案や無断欠勤が続くような事案以外は、ソフトランディングに向けて対応するようにアドバイスすることが多かったように記憶しています。

本件判決は、「やむを得ない事由」の有無について「解約権留保に基づく解雇としての判断基準を考慮する」と述べ、本採用後ほど厳しく判断されないと理解できる言及をしています。書かれている文言からは、管理職要員として採用する最終判断を留保したという趣旨や目的を考慮して、「やむを得ない事由」を検討するようにも読めます。事案に即した検討の中では、採用時には認識することができなかつた能力不足の者を期間満了まで雇用し続けることによって想定外のどのような負担が生ずることになるのか、という事情を中心に「やむを得ない事由」について検討しています。あくまで地裁レベルでの事例判断における検討なので、他の裁判所で同様の手法で検討される保障はありませんが、使用者側でこの相反するベクトルがある中での解雇を検討する際に、非常に参考になる裁判例であることは間違いありません。

なお、本件の被告会社は、原告に対して期待し、仕事を与えて指導をし続けていたからこそ、原告の能力不足と評価される事実を立証でき、そして契約期間満了まで雇い続けることによる現実の負担感を裁判官に理解してもらえたとも思われます。ミスをされたときの周囲の迷惑や負担を考慮して仕事を与えたくない気持ちになることは容易に想像できます。しかし、実際に適切な仕事を与えないと契約において前提とされた能力や資質、契約期間満了まで雇うことによる会社の負担について判断するだけの材料も集まりません。試用期間中に、能力を見極めるための仕事を与え続けることは、無期契約の場合と同様に重要です。