



Vol.104

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★適性を判断するための有期労働契約は試用期間か

今月のニュースレターは、会社が定めた期間が**有期労働契約期間か試用期間かが争われた裁判例**（大阪高裁令和4年12月22日判決）をご紹介します。有期労働契約が労働者の適性を判断するための期間である場合には、**特段の事情が認められない限りこれを試用期間と解する判例**があり（神戸広陵学園事件・最高裁平成2年6月5日判決）、本件の労働者側も同判例を引用しています。本判決は試用期間ではなく有期労働契約であると解し、期間満了による労働契約終了を認め、地位確認請求については棄却しています。上記判例については批判的な学説もあり、むしろ適用範囲を限定すべきだと考えますので、本判決があげた理由を参考にいただければと思います。

1. 事案の概要

本件の原告（控訴人）は被告会社と労働契約を締結した労働者です。被告会社（被控訴人）はソフトウェアの企画、開発、販売等を行う株式会社であり、原告の上司である支社長も被告（被控訴人）とされています。

本件の一審ではセクハラ、パワハラによる損害賠償請求が主に争われたようです。一審判決では損害賠償請求は認められましたが、期間満了による労働契約終了については簡単に触れられる程度で、地位確認請求は棄却されました。**一審判決に対して控訴したのは労働者側**であり（被告側は附帯控訴）、**二審において控訴人側が試用期間であり無期労働契約が継続している旨主張したため**、本件判決においてこの点が判断されました。

本ニュースレターでは、この点について解説したいと思います。

2. 裁判所の判断

裁判所はまず、神戸広陵学園事件の最高裁判決について、「開設後間もなく一時に大量の教員を採用する必要があった学校法人が、教員経験のない者を新規に教員として採用した場合において期限付職員契約書を作成して採用された常勤講師の契約関係について争われた事案」とし、「使用者が労働者を採用するに当たり、その雇用契約に期間を設けた場合において、その設けた趣旨・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、上記期間の満了により上記雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、上記期間は契約の存続期間ではなく、試用期間であると解するのが相当である旨判示している」としました。

そして、「**被控訴人会社において労働契約に期間を設けた趣旨・目的は、主として控訴人の適性を評価・判断するためのものに当たる**」としましたが、**結論としては試用期間ではなく有期雇用期間である**としました。本判決があげる理由は以下のようなものです。

- ① 控訴人の上司である支社長は、控訴人の採用時点のソフトウェア開発スキルの程度等から有期雇用を前提としての採用が相当であると考えてその旨被控訴人会社代表者に説明して採用の承認を求めたこと

- ② 支社長は控訴人に対し、採用通知メールにおいて、**有期雇用 6 か月間であることを伝えるとともに、6 か月間の勤務を評価し、控訴人の意向も確認した上、双方の意向が合致すれば、正社員（無期雇用）に採用する旨説明していること**
- ③ 控訴人も、被控訴人会社に入社後、自らが有期雇用である旨発言し、そのことを認識していたこと
- ④ **雇用期間開始に先立って本件労働契約が締結され、さらに本件労働契約締結に先立って採用通知メールで有期雇用 6 か月間などの採用条件の説明がされていること**
- ⑤ これらを考慮すれば、本件労働契約締結の際、**期間の満了により労働契約が当然に終了する旨の明確な合意が控訴人と被控訴人会社との間に成立していたと認めるのが相当である。**

3. まとめ

本件との比較として神戸広陵学園事件の事案をあげてみます。

- i 面接の際に理事長から、契約期間は**一応 1 年**とすること、及び 1 年間の勤務状態を見て**再雇用**するか否かの判定をすることなどにつき説明を受けた
- ii 面接の際理事長から「うちで **30 年でも 40 年でもがんばってくれ**」とか「公立の試験も受けないうちへきてくれ」とか言われた
- iii 1 年の期限付の常勤講師として採用される旨の合意が成立したこと及び期限が満了したときは当然退職の効果を生ずることなどの記載がされた契約書に署名捺印がされているが、**契約書の交付及び署名捺印は契約成立後である**
- iv 上告人は昭和 58 年 3 月に京都産業大学経済学部を卒業し、昭和 59 年 3 月に仏教大学社会学部通信教育課程を修了して、本校の教員に採用されたものであることが窺われるところ、このような場合には、短期間の就職よりも長期間の安定した就職を望むのがわが国の社会における一般的な傾向であるから、上告人が 1 年後の雇用の継続を期待することにはもっともな事情があった。このような事情を考慮すると以下の点に注意する必要があるかと思えます。
 - ・ **細かいですが契約期間について「一応」という言い方はしない。**
 - ・ **長期間の雇用を期待させる言動はしない。他方「有期契約期間中の勤務を評価し、あなたの意向も確認し、双方合意すれば正社員として採用する」との発言は可。**
 - ・ **有期契約の契約書は契約期間開始前に提示し、調印まで済ませる。**
 - ・ **契約書には契約期間と契約期間満了をもって終了すること（更新なし）を明示する。**