



Vol.109

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★有期雇用契約の試用期間中のミスを理由とする解雇は有効か

今月のニュースレターは、有期雇用契約の試用期間中のミスを理由とする解雇の効力が問題となった裁判例（千葉地裁 R4. 3. 3 判決）をご紹介します。

1. 事案の概要

原告と被告会社は、令和元年 10 月 14 日、**期間の定めのある労働契約締結**を締結しました。契約は 1 年毎の更新で、**3 か月の試用期間**が設けられていました。

令和元年 12 月 25 日、被告会社は、試用期間中に労働者として不適格と認めたとして原告を解雇しました。

解雇理由（解雇理由証明書の記載）は以下のとおりです（詳しくは後述の裁判所の判断）。

ア 試用期間における作業能率又は勤務態度が不良であったため

具体的には、書類の間違いが多く、見直しをするよう複数回に渡って指導するも改善がみられないこと。また、社長及び上長に対して不遜な態度が度々みられること。

イ 試用期間中に、会社の名誉や信用を損なう行為をしたため

具体的には、お取引先様に暴言を吐いたこと。それによりお取引先社長から弊社社長に直接抗議が入ったこと

ウ 試用期間中に、会社に人的・物的損害を与える行為をしたため

具体的には、会社に対する不当請求に関わったこと

エ 試用期間中に、信義に反する行いをしたため

具体的には、履歴書に記載されていない職歴があったこと及びその会社に関わるあっせんの申立書を会社のパソコンを使用して作成していたこと

2. 裁判所の認定事実（原告のミスについて）

c（上司）は、まずは原告に**見積書の転記及び領収書のファイル**を行わせることとし、原告が作成した書類を c が確認して、ミスその都度指摘し、次回の改善につなげるよう指導することとしました。

原告は、c が見直しや訂正を指示した後も、作成日付や数量の誤り、工種の転記の一部脱落等を訂正していない状態で、見積書を c に提出することがありました。原告は、入社 1 か月後（11 月 20 日）の時点で、**数量や書式の誤り、修正漏れのほか、被告の名称及び住所を記載すべき欄に定価が記載された状態の見積書を、見直した後の完成物として c に提出しました。**

原告は、c から領収書を渡される都度、交通費の小口精算帳簿に入力し、月に数回印刷して c に提出していましたが、その際、実際と異なる現場名を記載したまま（10 月ないし 12 月）、あるいは依頼元の企業名の記載を落としたまま（10 月及び 11 月）提出することがありました。

c は、当初、原告が仕事に慣れていないためにミスが出ているものと考え、指導箇所を後から見直せるよう、**赤字で訂正**を入れ、その理由を口頭で説明したり、事務室内にある**ホワイトボードの写真を撮って印刷し、一つ一つチェック**を入れつつ小口精算帳簿に入力するよう指導したりしてい

ましたが、原告は、上記のとおり、入社後 1 か月を経ても同じような入力ミスを繰り返し、c から訂正を指示されても 1 回で反映させることができない状態が続きました。

3. 裁判所の判断

(1) 解雇事由ア第 2 文について

工場長に過剰に (3 個) 砂糖を入れたコーヒーを提供したことは相当とはいえないが、著しく不良であるとまではいえないとしました。

(2) 解雇事由イについて

原告が取引先の前で「おいしょ、戻りました。すごい、なんか女の人の臭いがする。」「女の人が増えたから女の人の臭いがする。」と述べた事実、及び会社代表者が取引先社長から電話で失礼であると苦言を呈され謝罪した事実は認定しました。しかしながら、これらは偶発的な失言であって同種の失言を繰り返していた事実を認めることはできず、会社の信用を棄損する行為とまではいえないとしました。

(3) 解雇事由ウについて

原告の夫の日当を 1 万円と認識していながら、これを大幅に超える日当を前提とする請求書を作成したことは認定しましたが、実際に請求書に沿った支払がなされたわけではないため、会社に損害を与えたとはいえないとしました。

(4) 解雇事由エについて

前職における稼働歴の有無が採否を決しかねない事情であったとまでは認められないこと、明確な許可のないまま職場のパソコンで私的な文書を作成しているものの、前職に関するあっせん文書を作成したことが被告の業務に影響を与えるとまでは考え難いとし、信義に反するとはいえないとしました。

(5) 解雇事由ア第 1 文について

これについて裁判所は、以下のように判示し、解雇を有効としました。

「原告は、単純な書類作成にもミスを頻発させ、c による指導や訂正指示にも拘わらず、同様のミスを繰り返していたことが認められる。原告が、一見して明らかなミスや、(c に尋ねたり、事務室内のホワイトボードの記載を直接見たりすることによって) 容易に防ぎ得るミスも放置したまま、c に書類を提出していることからすれば、原告が、一般に特別な能力を必要としない事務員として採用されていることを考慮しても、その作業能率は明らかに不良であるといえる。

上記の作業能率の不良は、採用決定の時点で知ることが期待できない事実であるところ、原告が、ミスの原因として c の指示や配慮の不足を挙げるなど、自身の注意不足を省みたり、c にかかる負荷を考えたりする姿勢に乏しいこと、c は、自らの仕事に加え、原告がしなかった原告の前任者の担当業務を引受けていたこと等も併せ鑑みれば、原告の作業能率の不良は、これを前提とすれば、**欠員補充を目的としていた本件労働契約が締結されることはなかった事情である**といえる。

原告の作業能率の不良の程度及びそれに対する姿勢に鑑みれば、**残りの試用期間を勤務しても要求水準に達することが困難**であったといえるから、本件解雇は解雇事由があり、留保解約権の趣旨及び目的に照らして、客観的に合理的な理由があり、社会的に見て相当であるというべきである。」

4. まとめ

本件は試用期間中のミスを理由とする解雇を有効としています。また、有期雇用契約に試用期間が設けられている事案ですが、期間途中での解雇である点は問題とせず試用期間中の解雇として判断しています。さらに、試用期間が満了する前の解雇ですが、それほど厳しく判断されていません。

本件の事案は裁判官により判断が分かれるのではないかと思いますので、弁護士がアドバイスする場合、解雇が無効とされるリスクを前提に、それでも解雇に踏み切るか会社とよく協議することになるかと思います。

以上のような点はあるものの、本件で解雇が有効とされたのは以下のような点によると思われます。

- ・ごく簡単な事務作業であった。
- ・前任者の業務内容が明確であり、原告に任せられた業務、上司が引受けていた業務が明確であった。
- ・ミスの内容が明確であった。
- ・丁寧な指導がなされていた（赤字訂正、ホワイトボードの写真）。
- ・改善の姿勢が見られなかった。
- ・解雇事由としては認められなかったものの、問題行動が多かった。

解雇を検討する際には、このような点は参考になるかと思います。