

第33回 杜若オンラインサロン

それって、試用期間？有期雇用契約？ ～最近の裁判例からみる判断の分かれ目～

2024年1月31日（水）

杜若経営法律事務所

弁護士 平野 剛

弁護士 佐藤浩樹

東京都千代田区神田小川町3-20第2龍名館ビル8階

本日の進行

▶ 前半パート（佐藤）

- ・適格性判断のための有期雇用に関する最高裁判例の動向
- ・下級審の最新裁判例の動向
- ・最新裁判例を踏まえた実務における対応

▶ 後半パート（平野弁護士、佐藤）

座談会

→皆様からのご質問にお答えいたします。



ご質問方法について

ご質問がある場合には、画面下の「Q&A」からご入力ください。
いただいたご質問については、後半の座談会で時間の許す限り回答
させていただきます。たくさんのご質問をお待ちしております。

※質問入力時の注意点

- ・今回のセミナーは、収録させていただいております（後日、顧問先様限定でYouTubeにて公開予定）。
- ・質問をご入力する際は、特定の企業名や人物名は挙げないようにお願いします。
- ・匿名でご質問いただけます。

ある社長からの質問

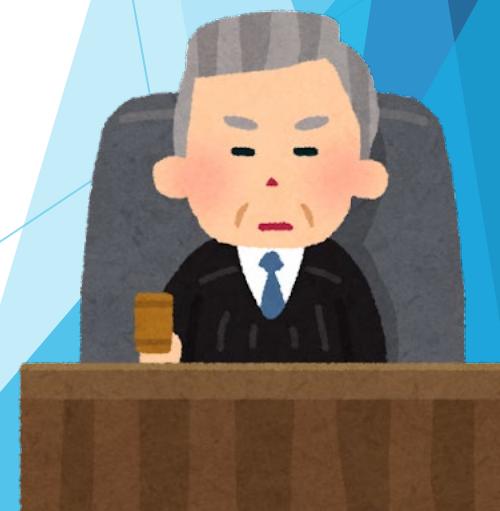
現在、正社員の中途採用を検討しています。
一度、正社員として採用すると、試用期間中であっても解雇が難しいと聞いたことがあります。
そこで、まずは3か月の有期雇用契約を締結し、働きぶりに問題ない場合は正社員として無期雇用契約を締結し、適格性がないと判断した場合には、期間満了で契約を終了させたいと考えています。
このような対応に問題はありますか？

本採用拒否（留保解約権行使）のハードルの高さ

- ▶ 「試用期間」とは、雇用契約の締結後の一定期間（例：3ヶ月）、会社が従業員の適性を評価して、本採用するか否かを決定することができる制度
- ▶ 試用期間の法的性質は、試用期間中であっても雇用契約は成立しているものの、従業員の適性を判断する期間であるため、使用者側に解約権が留保されている解約権留保付雇用契約と裁判例上も整理されている。
- ▶ 本採用拒否（留保解約権行使）は、本採用後の解雇の場合に比べて、広い範囲の解雇の自由が認められると一般的にされているものの、裁判例の中には通常の解雇に準じた厳格な審査を行なっている事例もあり、本採用拒否（留保解約権行使）のハードルは低いとはいえない。

ライトスタッフ事件（東京地判平成14年8月9日労判836号94頁）

「留保解約権の行使は、実験・観察期間としての試用期間の趣旨・目的に照らして通常の解雇に比べ広く認められている余地があるにしても、その範囲はそれほど広いものではなく、解雇権濫用法理の基本的な枠組を大きく逸脱するような解約権の行使は許されない。」



適格性判断のための有期雇用契約

- ▶ しかし、会社側としては、一定の適性評価のための期間を経て、当該労働者の適性がないと判断した場合には雇用契約を終了したいというのが本音。
- ▶ そこで、試用期間に代わって、最初の数ヶ月間を有期雇用契約を締結し、労働者の適性を判断し、適性がない場合には期間満了をもって雇用契約終了とする手法を導入する会社も少なくありません。

ところが・・・

適性判断のための有期雇用契約のはずが、実質的には試用期間に当たり、無期雇用契約が成立していると判断している裁判例がある。

→ どのような場合に試用期間と判断されてしまうのか？

適格性判断のための有期雇用契約に関する 最高裁判例の動向

①神戸弘陵学園事件 (最判平成2年6月5日労判564号7頁)

【事案】

- ・原告は、被告（学校法人）に常勤講師として採用される。
- ・雇用契約締結の際に、最初の1年間を有期雇用契約とした上で、その間の勤務状態をみて期間の定めなく再雇用するか否かの判定をすると理事長から説明を受けていた。
- ・また、原告は、勤務開始後に、1年の期限付の常勤講師として採用すること及び期間満了したときは何らの通知を要せず期間満了の日に当然退職の効果が生じると記載された期限付職員契約書に署名・捺印の上、提出をしている。
- ・最初の契約期間1年間の終了時に再雇用されることなく雇用を終了された。

→ この最初の1年間の契約期間が有期雇用契約なのか無期雇用における試用期間なのかが問題となった。

①神戸弘陵学園事件 (最判平成2年6月5日労判564号7頁)

【裁判所の判断】

～有期雇用契約か試用期間かの判断基準～

「使用者が労働者を新規に採用するに当たり、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、右期間の満了により右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、右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。」

①神戸弘陵学園事件 (最判平成2年6月5日労判564号7頁)

【裁判所の結論】

最高裁は、結論として最初の1年間の契約期間は、無期雇用における試用期間と判断

【裁判所が考慮した事情】

- ① 雇用契約締結の際に、理事長が「一応」1年間という表現を用いた上で、「うちで30年でも40年でも頑張ってくれ」と発言していること。
- ② 期間満了時に当然退職の効果を生ずることなどが記載された契約書への署名・捺印があるものの、署名・捺印は勤務開始後のこと。
- ③ 原告が大学卒業後の新規採用であり、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と

→ 本件雇用契約締結の際に、一年の期間の満了により本件雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が成立しているなどの特段の事情が認められるとすることにはなお疑問が残る

①神戸弘陵学園事件 (最判平成2年6月5日労判564号7頁)

～神戸弘陵学園事件への批判～

有力な学説からは以下のような批判が加えられている。

① 適性判断のために有期雇用契約を締結することも実際によく行われており、「トライアル雇用」（就職困難者のための行政政策）も試用目的での有期雇用を利用してのもの

→ 試用目的での有期雇用契約を制限していない基本的な国の政策のあり方にそぐわない。

② 試用目的での有期雇用契約で、期間満了の際に「適性あり」と判断した場合には、無期雇用契約に変えて雇用を継続する趣旨であり、「期間満了により雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意」が認められるのは想定し難い。

引用元：菅野和夫『労働法〔第12版〕』（弘文堂、2019年）241-242頁

②福原学園事件 (最判平成28年12月1日労判1156号5頁)

【事案】

- ・原告は、被告（学校法人）の短期大学に常勤講師として採用される。
- ・また、原告との契約は、契約職員規程に基づき期間1年の有期雇用契約として締結され、契約期間の更新限度が3年であり、その満了時に、契約職員の勤務成績を考慮して、使用者が任用を必要と認めた場合に無期雇用とすると契約職員規程に定められていた。
- ・最初の1年間の有期雇用期間の終了をもって雇用を終了された。
- ・その後、訴訟継続中に被告は2年目終了時、3年目終了時にそれぞれ雇用契約の終了の通知（予備的雇止め）を行っている。
→ この3年間の契約期間が有期雇用契約なのか無期雇用における試用期間なのかが問題となった。

②福原学園事件 (最判平成28年12月1日労判1156号5頁)

【裁判所の結論】

最高裁は、結論として、無期雇用における試用期間ではなく、有期雇用契約として期間満了で雇用期間が終了していると判断。

【裁判所が考慮した事情】

- ① 更新限度満了時に労働契約を期間の定めのないものとすることはできるのは、使用者側が必要であると認めた場合である旨が規程に明確に定められており、原告もそのことを十分に認識していたこと
- ② 大学の教員の雇用については一般に流動性のあることが想定されていること（有期雇用契約とする必要性も被告側にはあった）
- ③ 被告の契約職員で3年経過後無期雇用に移行しなかった者も複数いたこと（過去6年間で10名中2名が無期雇用に移行しなかった）

神戸弘陵学園事件と福原学園事件の関係

- ▶ 福原学園事件は、規程上も契約職員の勤務成績を考慮して、会社が必要と認めなかった場合には、期間の定めのない契約にはならず、期間満了により、当然に終了することが明らかな事案
- ▶ 神戸弘陵学園事件で判示されていた「期間の満了により右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た事案であるため、試用期間ではなく、有期雇用契約と判断されたと整理することができる。
- ▶ 学説の中には、神戸弘陵学園事件は、「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解釈すべき」とする見解もある。

引用元：荒木尚志『労働法〔第5版〕』（有斐閣、2022年）540頁

下級審の最新裁判例の動向 ～有期雇用契約と認定した裁判例～

①電通オンデマンドグラフィック事件 (東京地判令和2年6月23日)

【事案】

- ・原告は、被告（広告宣伝業）に中途採用される。
- ・雇用契約締結の際や更新の際の採用条件承諾書には、「雇用形態 有期契約社員」と明記され、「契約期間」として6ヶ月間であることが明記されていた。
- ・採用の際に、被告の取締役が原告に対して、初めの6ヶ月間について「社員試用期間」との文言を用いて中途採用制度の説明を行った。
- ・1回の更新を挟んだものの、雇用契約締結から1年後に雇用契約終了の通知が原告に対してなされた。

→ この契約期間が有期雇用契約なのか無期雇用における試用期間なのかが問題となつた。

①電通オンデマンドグラフィック事件 (東京地判令和2年6月23日)

【裁判所の結論】

東京地裁は、結論として最初の契約期間は、有期雇用契約の契約期間と判断

【判断基準】

「法律上、有期労働契約の利用目的に特別な限定は設けられておらず、労働者の能力や適性を判断するために有期労働契約を利用することもできると解される。・・・労働契約において期間を定めた目的が労働者の能力や適性の見極めにあったとしても、それだけでは当該期間が契約期間なのか、試用期間なのかを決めることはできないというべきである。期間の定めのある労働契約が締結された場合に、その期間が存続期間なのか、それとも試用期間であるかは、契約当事者において当該期間の満了により当該労働契約が当然に終了する旨の合意をしていましたか否かにより決せられるというべきである。」

①電通オンデマンドグラフィック事件 (東京地判令和2年6月23日)

【裁判所が考慮した事情】

- ① 採用条件承諾書の定め（「雇用形態 有期契約社員」と明記され、「契約期間」として6ヶ月間と明記）や社員規則において「契約期間満了時には当然にその契約は終了する。」、例外的に契約が更新される場合であっても、その回数は1回に、その期間は6か月以内に限られ、「この場合も、継続的な雇用ではない。」と明確に定めていること。

- ② 原告が正社員として雇用されることを希望して雇用契約を締結したことは認められるものの、説明内容や採用条件承諾書の記載に特段疑問を呈することがなかったことから、期間満了後に改めて正社員として採用されるチャンスはあると思ってはいたものの、本件労働契約がその期間の満了により当然に終了すること自体は十分に認識していた。

①電通オンデマンドグラフィック事件 (東京地判令和2年6月23日)

【神戸弘陵学園事件についての言及】

「原告は、本件労働契約において期間を定めた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断することにあるにもかかわらず、当該期間を契約の存続期間であると解するのは、【神戸弘陵学園事件】に反するとも主張する。しかししながら、同判例は、契約当事者間に期間の満了により当該労働契約が当然に終了する旨の合意があったか否かが不明な事案に関するものであり、これと事案を異にする本件には当てはまらないというべきである。」

→ この記載からも神戸弘陵学園事件の判断基準は、あくまで当事者間に期間満了により労働契約が当然に終了する旨の合意があったか否かが不明な事案に関して適用されると裁判所は考えている。

②明治安田生命保険事件 (東京地判令和5年2月8日)

【事案】

- ・原告は、被告（生命保険業）に営業職員としての採用を希望し応募する。
- ・被告では、営業職員の採用を希望する者は、まず期間を1か月とするアドバイザー見習候補契約を締結し、研修を受けて生命保険一般課程試験の合格を目指すこととなっていた。
- ・さらに、合格してその他の条件を満たした場合、期間を1か月とするアドバイザー見習い契約の第Ⅰ期間、期間を1か月、更新を2回（通算契約期間3か月）する第Ⅱ期間の契約をそれぞれ締結し、基準を達成し、被告が適当と認めた場合に、営業職員としての無期雇用契約が締結されることとなっていた。
- ・原告は、アドバイザー見習い契約までは終了したが、営業職員としての無期雇用契約締結までは至らなかった。

→ このアドバイザー見習い契約の期間が有期雇用契約なのか無期雇用における試用期間なのかが問題となった。

②明治安田生命保険事件 (東京地判令和5年2月8日)

【裁判所の結論】

東京地裁は、結論としてアドバイザー見習い契約の期間は、**有期雇用契約の契約期間と判断**

【裁判所が考慮した事情】

- ① アドバイザー見習い契約は、**契約期間が明示的に定められている（第Ⅰ期間は1か月、第Ⅱ期間は最大3か月間）**から有期雇用契約である。

- ② 労働者の適性を把握するために有期雇用契約を締結すること自体は許容されているところ、見習い契約の期間は労働者の適性を評価することが予定されており、さらに実際にはほとんどの者が無期雇用契約を締結されるとしても、**アドバイザー見習い契約の期間が明示的に定まっている（最大で4か月）以上、これを試用期間と解することはできない。**

(なお、期間満了によりアドバイザー見習い契約が当然に終了する旨の明確な合意が成立しているため【神戸弘陵学園事件】の射程は及ばないと判示)

①電通オンデマンドグラフィック事件や②明治安田生命保険事件から学べること

2つの事件はいずれも以下の点が明確に雇用契約書や規程に記載されており、それを労働者に認識させていたことが重視されている。

- ① 適格性判断のための有期雇用契約であり、契約期間満了により契約更新せずに契約は終了すること、又は契約更新回数・期間に上限があり、上限を超えて更新はしないこと
- ② 適格性があると判断された場合は、有期雇用契約終了後に、別途正社員としての無期雇用契約を締結すること
- ③ 正社員（無期雇用契約）としての登用基準を満たさない場合には、有期雇用契約の満期で契約終了となり、正社員契約は結ばないこと

①電通オンデマンドグラフィック事件

第2条（契約期間）

6ヶ月以内の期間を定めて契約するものとする。

第3条（契約の更改）

原則として前条の契約期間を超える契約更改は行わない。契約期間満了時には当然にその契約は終了する。ただし、当会社が業務運営上必要とし、本会社と本人が改めて雇用に合意した場合には、新たに契約書を取り交わし前条の範囲内で1回に限り契約を更改することができる。この場合も、継続的な雇用ではない。

第15条（正社員への登用）

6ヶ月間の勤務を経過する有期契約社員は、本人が希望し、次の要件を満たす者は正規社員として登用する。

- (1) 本会社での業務に一定のレベルに達している者。
- (2) 有期雇用期間中の勤務態度、業績等の評価により所属長が推薦し、登用試験に合格した者。
- (3) 正規社員への登用は本条(1)及び(2)の要件を満たしたものに対し、代表取締役専決事項として決議を経た上で行う。

②明治安田生命保険事件

8条（第Ⅱ期間の契約期間）

第Ⅱ期間の契約期間は、第Ⅰ期間委嘱月の翌月1日から1カ月間とし、各月末日に更新を行い、更新は最大2回とする（通算の契約期間は3カ月間）。

9条（第Ⅱ期間における嘱託契約の終了）

次のいずれかに該当する場合には、各月末日をもって嘱託契約を終了する。

- (1) M Y ライフプランアドバイザーとしての職務遂行に必要な能力・適正が十分でないと会社が判断した場合
- (2) 前条所定の通算契約期間中にアドバイザーB（〈1〉号級）に採用されなかった場合

10条（M Y ライフプランアドバイザーへの採用）（以下、次に定める基準を「本件採用基準」という。）

第〈2〉期間の契約期間中において、次のアドバイザーB（〈1〉号給）格付け基準を達成し、かつ、会社が適当と認めた者を契約期間満了月の翌月1日付でM Y ライフプランアドバイザーとして採用し、アドバイザーB（〈1〉号給）に格付ける。

③学校法人聖ドミニコ学園事件 (東京地判令和5年2月8日)

【事案】

- ・原告は、被告（学校法人）と雇用契約を締結して常勤講師として勤務。
- ・雇用契約書には雇用期間の欄に、「令和2年4月1日から令和3年3月31日」と記載されていた。
- ・採用担当の職員から採用の際に、「4月からは1年間の試用期間として専任講師、特に問題がなければ、2年目から専任教諭となります。」とメールや口頭で説明された。
- ・原告は、令和3年3月31日をもって期間満了により契約終了となる。
→ この令和2年4月1日から令和3年3月31日の期間が有期雇用契約なのか無期雇用における試用期間なのかが問題となった。

③学校法人聖ドミニコ学園事件 (東京地判令和5年2月8日)

【裁判所の結論】

東京地裁は、結論として、令和2年4月1日から令和3年3月31日の期間は、
有期雇用契約の契約期間と判断

【裁判所が考慮した事情】

① 雇用契約書や就業規則、終了通知の記載

- ・雇用期間の欄に「令和2年4月1日から令和3年3月31日まで」との記載や「専任教諭への任用の際には辞令を交付して行うこと」と記載があり、**試用期間である旨の記載がない。**
 - ・常勤職員用の就業規則には、雇用期間として、「職員の雇用期間は1年未満とする」旨の記載があり、原告は専任教諭用の就業規則を受領していなかったこと。
 - ・終了通知にも「雇用契約が2021年3月31日に満了するのに際し」との記載があること。
- 期間の定めのある労働契約であることを前提とするもの

③学校法人聖ドミニコ学園事件 (東京地判令和5年2月8日)

【裁判所が考慮した事情】

② 採用担当の職員が「4月からは1年間の試用期間として専任講師、特に問題がなければ、2年目から専任教諭となります。」と説明をした点について

- ・説明をした担当者が法律や雇用契約の種類やその違いなどについて精通していたわけではなかった。

- ・労働者の適性等を見るために有期雇用契約を締結すること自体は許容されていること

→常勤講師の1年間の契約期間に、本件学校の専任教諭としてふさわしいか確認するという意味で試用期間という言葉を使ったものと裁判所は認定

もっとも、試用期間と労働者に認識されるような説明をすることは、争いになつた場合に、適性判断のための有期雇用契約が無期雇用契約における試用期間と認定されかねないため、注意を払って説明を行うことが必要

③学校法人聖ドミニコ学園事件 (東京地判令和5年2月8日)

【裁判所が考慮した事情】

③ 神戸弘陵学園事件との関係

～原告側からの神戸弘陵学園事件の規範に照らすと試用期間であるとの主張に対して～

「本件労働契約書には、雇用期間の欄に令和2年4月1日から令和3年3月31日と記載されており、本件労働契約の終期が令和3年3月31日と明示的に記載されていることからすれば、期間の満了により本件労働契約が当然に終了する旨の明確な合意が成立しているので、原告の主張は採用することができない。なお、本件では期間の満了により本件労働契約が当然に終了する旨の明確な合意が成立しているというべきであって、【神戸弘陵学園事件】最高裁判所平成元年（オ）第854号平成2年6月5日第三小法廷判決・民集44巻4号668頁の射程は及ばないといえる。」

下級審の最新裁判例の動向 ～試用期間と認定した裁判例～

帝都葛飾交通ほか1社事件 (東京地判令和5年1月27日)

【事案】

- ・原告は、被告（タクシー会社）と雇用契約を締結してタクシーの乗務員として勤務。
- ・雇入通知書には雇用期間の欄に、「令和2年2月26日から同年6月25日」と記載されていた。
- ・被告の出していた求人票には、「雇用形態 正社員」「試用期間 あり 期間最長4ヶ月」との記載があった。
- ・原告は、令和2年6月25日をもって期間満了により契約終了との通知を受ける。
→ この令和2年2月26日から同年6月25日の期間が有期雇用契約なのか無期雇用における試用期間なのかが問題となった。

帝都葛飾交通ほか1社事件 (東京地判令和5年1月27日)

【裁判所の結論】

東京地裁は、結論として、令和2年2月26日から同年6月25日の期間は、無期雇用期間における試用期間と判断

【裁判所が考慮した事情】

①原告は、ハローワークの紹介により被告に入社したものであるところ、被告がハローワークに提出していた求人票には、雇用形態が正社員であり、最長4か月の試用期間がある旨の記載があったこと

②本件雇用契約における雇用期間は、その趣旨・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解され、当該期間の満了により本件雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が成立しているなどの特段の事情は認められないから、本件雇用契約は無期雇用契約であり、雇用期間の定めは、試用期間を定めたものであったと解するのが相当である。

帝都葛飾交通ほか1社事件 (東京地判令和5年1月27日)

【判決のポイント】

・雇入通知書に、雇用期間は記載されていたものの、雇入通知書や就業規則に以下の電通オンデマンドグラフィック事件や明治安田生命保険事件で重視されていた事情が記載されていなかった。

- ① 適格性判断のための有期雇用契約であり、契約期間満了により契約更新せずに契約は終了すること、又は契約更新回数・期間に上限があり、上限を超えて更新はしないこと
- ② 適格性があると判断された場合は、有期雇用契約終了後に、別途正社員としての無期雇用契約を締結すること
- ③ 正社員（無期雇用契約）としての登用基準を満たさない場合には、有期雇用契約の満期で契約終了となり、正社員契約は結ばないこと

・それに加えて、求人票の記載が正社員を前提とした記載になっており、試用期間（最大4ヶ月）との記載からも「令和2年2月26日～同年6月25日」は試用期間と解釈しても矛盾しない。

最新裁判例を踏まえての実務での対応方法

ポイント①

**適格性を判断するための有期雇用契約であること
を明確に契約書や就業規則に記載する**

- ① 適格性判断のための有期雇用契約であり、契約期間満了により契約更新せずに契約は終了すること、又は契約更新回数・期間に上限があり、上限を超えて更新はしないこと
- ② 適格性があると判断された場合は、有期雇用契約終了後に、別途正社員としての無期雇用契約を締結すること
- ③ 正社員（無期雇用契約）としての登用基準を満たさない場合には、有期雇用契約の満期で契約終了となり、正社員契約は結ばないこと

ポイント①を踏まえた記載例（就業規則）

第〇条（有期雇用契約）

- 1 期間の定めのある雇用契約（以下「有期雇用契約」という。）は、契約期間〇か月とし、更新は最大で〇回とする（通算の契約期間は最長〇か月間）。
- 2 前項の更新の上限期間内における有期雇用契約の更新については、個別有期雇用契約で定めるもののほか、以下の基準により判断する。
 - ① 職務遂行に必要な能力・適性
 - ② 会社の業務量
 - ③ 当該労働者の勤務態度、業務遂行状況
 - ④
- 3 第1項の契約期間中に、以下の基準をいずれも達成し、かつ会社が適当と認めた者を正社員として無期雇用契約を締結する。
 - ①
 - ②
- 4 第1項に定める更新の上限期間内において前項に基づき正社員としての無期雇用契約に至らなかったときは、上限期間に達する有期雇用契約の契約期間満了をもって契約を終了する。

ポイント①を踏まえた記載例（雇用契約書）

雇用期間	令和〇年〇月〇日～令和〇年〇月〇日までの期間 更新は最大で〇回とする（通算の契約期間は最長〇か月間）
契約更新の判断基準	① 職務遂行に必要な能力・適性 ② 会社の業務量 ③ 当該労働者の勤務態度、業務遂行状況 ④ ・・・
有期雇用契約の終了	「雇用期間」において定める更新の上限期間内において、弊社規定に基づき正社員としての無期雇用契約に至らなかつたときは、上限期間に達する有期雇用契約の契約期間満了をもって契約を終了する。

今年4月からの労働条件明示のルール改正によって、上限は明示が必要になります。

ポイント②

求人募集時に当初は適格性を判断するための有期雇用契約であることを明示する

- ・会社の認識として、正社員採用の前に適格性判断のための有期雇用契約を設けていたとしても、求人票などの求人情報に「雇用形態 正社員」「試用期間」などと記載していると、帝都葛飾交通ほか1社事件（東京地判令和5年1月27日）のように、試用期間と判断されてしまう可能性がある。
- ・そのため、正社員登用を念頭に置いている場合でも、求人票には有期雇用契約であることを明示することが重要。

ポイント②を踏まえた記載例（求人情報）

正社員と記載しないよう注意

⋮

試用期間と記載しないよう注意

雇用形態	有期契約社員（更新の可能性あり、最長○か月） ※当社規定に定める正社員登用条件を満たし、当社が適当と判断した場合には、合意のうえで正社員としての無期雇用契約の締結）を行う。
------	---

応募者が有期雇用契約後当然に正社員として採用されると勘違いをしないよう明確に記載する。

本日のまとめ

【裁判例の動向】

適格性を判断するための期間を設けた場合には、原則試用期間と最高裁において判断が示されたものの（神戸弘陵学園事件）、令和以降の裁判例の傾向は、雇用契約書や就業規則の記載、会社側の説明から、期間満了により雇用契約が当然に終了する旨の合意が当事者間に成立している場合には、有期雇用契約であると認定する傾向にある。

→ 神戸弘陵学園事件の規範が適用される事例は、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適用されると考えられる。

本日のまとめ

【裁判例を踏まえた実務での対応ポイント】

ポイント①

適格性を判断するための有期雇用契約であることを明確に契約書や就業規則に記載して、契約締結段階でその内容を具体的に説明する

ポイント②

求人募集時に当初は適格性を判断するための有期雇用契約であることを明示する（正社員や試用期間と認識されるような記載はしない）

ご清聴ありがとうございました。
座談会パートもよろしくお願ひいたします。
皆様からのご意見やご質問をお待ちしております。

