



Vol.118

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②

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事件の高裁判決（東京高裁 R5. 4. 5 判決）をご紹介致します。本事件の地裁判決（千葉地裁 R4. 3. 3 判決）を私のニュースレターvol. 109（令和5年6月発行）でとりあげましたが、その事件の高裁判決です。地裁判決では原告（労働者）が敗訴し、控訴しましたが、本件高裁判決でも地裁判決が維持され、控訴が棄却されました。

1. 事案の概要

控訴人と被控訴人は、令和元年10月14日、**契約期間1年、試用期間3か月**の有期雇用契約を締結しましたが、控訴人は能力不足等を理由に試用期間中の同年12月25日に解雇されました。

能力不足を示す事実としては、以下のようなものがありました（認定された事実の一部であり、このような能力不足を示す事実が数多く認定されました）。

- ・10か所の異なる現場に出張したのに全ての現場名が「虎ノ門」と入力されていた。
- ・令和元年10月21日から31日までの全てについて取引先名の入力がない。
- ・現場名の「春日部」を「国分寺西」とする誤りがあった。
- ・二重計上が複数あった。
- ・c（上司）が赤字で訂正を入れ、控訴人がこれを踏まえて訂正版を提出したが直っていなかった。

2. 裁判所の判断

裁判所はまず三菱樹脂事件最高裁判決を引用し、試用期間経過後の労働者に対する留保解約権の行使は、本採用後の通常解雇より広い範囲で認められるべきであるが、解約権の留保の趣旨・目的に照らして、客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当として是認され得る場合にのみ許されると解するのが相当としました。

その上で、有期労働契約における解雇は、労働契約法17条1項の「**やむを得ない事由**」がある場合にのみ許されるところ、本件は、有期労働契約に設けられた試用期間中の解雇（留保解約権の行使）であるから、試用期間経過後の留保解約権の行使が認められる客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当として是認され得るという上記の基準に加え、**有期労働契約における解雇に要求される上記「やむを得ない事由」があることをも要する**としました。但し、本件で試用期間が設けられた（解約権が留保された）趣旨にも鑑み、また、試用期間中の解雇ではあるものの、上記「**やむを得ない事由**」の存否の判断は若干緩やかに行うことが相当であるとしてしました。

そして、控訴人の能力不足の程度、内容に加え、(1)c（上司）の度重なる対応によっても、能力不足は改善しなかったこと、(2)控訴人の能力不足は、採用時に把握し得るものではなく、むしろ控訴人は「事務の経験は3年程」であり、「契約書の作成、請求書の作成」をしていた旨を履歴書に自ら記載していたこと、(3)被控訴人は、従業員数8人ないし10人程度という規模の小さな会社であり、このうち事務職員は2人のみである上、従業員の職種等にも照らすと、控訴人を工場勤務などの他の部署に異動させるというのは困難ないし不可能と解されること、(4)**被控訴人の代表者は、一**

且は試用期間である 3 か月間は様子を見ようと考えたものの、その後、控訴人の不適切な発言等から、試用期間満了前に解雇しようと考えたこと、(5)本件解雇は、3 か月の試用期間のうち約 2 か月と 10 日間を経過した時点でされたものであり、大半の試用期間は終了し、残りは約 20 日程度であったことなどを併せ考慮すると、試用期間中の留保解約権の行使としてされた本件解雇には、解約権の留保の趣旨・目的に照らして、客観的な合理的な理由が存在し、社会通念上相当として是認されるものであり、かつ、本件では前記(1)で説示したとおり、解雇には労働契約法 17 条 1 項の「やむを得ない事由」の存在が必要であるところ、先に述べた緩やかな判断を行うまでもなく、当該事由があったというべきであるとししました。

結論としては、被控訴人が解雇の事由として主張するその余の点について判断するまでもなく、控訴人の主張は理由がないとして、控訴を棄却しました。

3. まとめ

地裁判決を解説したニュースレターで、有期労働契約の期間途中での解雇の点は問題とされていない、試用期間が満了する前の解雇だが厳しく判断されていないといった点を指摘しましたが、高裁判決ではこれらの点についても判示され、期間途中の解雇のため「やむを得ない事由」が必要であるが判断は若干緩やかに行うのが相当とししました。また、会社代表者がいったんは試用期間満了まで見ようと思ったが問題行動があり考え直した点や、大半の試用期間を経過した時点での解雇であった点も理由として解雇の相当性を認めています。

なお、高裁判決は若干緩やかな判断を行うまでもなく「やむを得ない事由」があるとしています。しかも能力不足以外の解雇事由を検討するまでもなく、解雇が有効であると判断しています。

この点、地裁判決のニュースレターでも触れましたが、上司の丁寧な指導の点等が評価されていると思います。そもそも、地裁判決より控訴人の能力不足を示す事実が具体的に認定されており、地裁判決を読んだだけでは今一つ伝わらなかった控訴人の能力不足がかなり明確にされていると思います。

これだけの事実があり、上司の丁寧な指導にもかかわらず、改善されなかったのであれば、地裁、高裁と一貫して解雇が有効とされたのも納得できます。