



## Vol.60

社若経営法律事務所 弁護士 平野剛

### ★ 適性判断目的での雇用契約期間が試用期間になるのか？

弁護士の平野剛です。昨今、労働者の適性を判断する目的で当初は契約期間を定めて有期雇用契約で採用し、契約期間満了後に正社員登用するというケースが多くあります。このような目的で期間を定めて雇用した場合に、その期間が形式通りに契約期間の定めであると判断されるケースと、無期雇用契約における試用期間の定めであると判断されるケースがあります。

今回は、近い時期に出されたものの、異なる結論が示された2つの裁判例をご紹介します。

#### 1 T社事件（東京高裁令和7年4月10日判決・東京地裁令和6年9月26日判決）

##### (1) 事案の概要

この件は、人材紹介会社を介して原告Aと被告T社が雇用契約を締結した事案です。

Aは正社員での雇用を希望して転職活動をしている過程でT社に応募していましたが、T社は紹介会社の担当者Bに対し、Aを契約社員として採用内定を出す予定であると伝えていました。

オファー面談においてT社がAに対し、契約社員としての内定であることを伝え、Aからの質問に対しても「これは長めの試用期間のようなものと考えていただければ。来年には正社員です」と返答していました。T社がAに対して交付した内定通知書には、「契約期間 入社日より1年間」「なお、本人の勤務成績、能力、健康状態、または業務上の都合等を勘案して、契約を更新することがある。（正社員登用制度有）」と記載されていました。また、入社時に締結した雇用契約書には、「雇用期間：2022年3月1日から2023年2月28日まで」との定め、契約の更新について内定通知書と同趣旨の定め（正社員登用については記載なし）があり、加えて「試用期間は入社発令日より起算して3ヶ月間とする」との定めもありました。

契約期間の満了が近づき、T社がAに対して契約更新の申入れをしましたが、Aは正社員登用しないのは不当であるなどと主張し、その後協議が行われたものの物別れに終わり、Aは正社員としての地位の確認を求める訴訟を提起しました。

##### (2) 判決概要

1審東京地裁判決は、両者間の雇用契約における期間の定めは無期雇用契約における試用期間の定めであると判断し、Aが期間の定めのない労働契約上の地位にあることを認めました。2審東京高裁判決も1審判決を引用する形で同旨の判断を示しました（控訴人＝被告T社）。

判決では、「〔1〕被告において、**従前、正社員として採用する者に対しても、原則として最初の1年間は契約社員として期間の定めのある労働契約を締結**し、この期間が経過した時点で適任と認められた者に限り、期間の定めのない労働契約を締結して正社員として雇用するという採用方法をとっており、これを変更した令和元年5月以降も、一定の場合には上記と同様の採用方法をとることが可能であったこと、〔2〕本件オファー面談の際、被告の人事局長…が、原告に対し、本件労働契約における1年間の期間の定めが**試用期間を設けるもの**であり、**1年後には正社員**となる旨の説明をしたこと、〔3〕原告は、これを踏まえて内定を受諾し、もって本件労働契約が成立したことが認められる。これらの事情に加え、Bが紹介して控訴人に**契約社員として入社した者に**

ついて、1年後に控訴人から正社員としないとされた例はなく（中略）、また、本件労働契約において被控訴人の職務が翻訳・通訳業務に限定されていたとは認められないこと等を総合すると、本件労働契約における1年間の期間の定めについては、原告の適性を評価・判断する趣旨・目的で設けられたものと認められるから、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。」と述べました。

また、契約書上、試用期間を3か月間と定めている点については、「本件オファーマンデート資料や本件内定通知書には試用期間に関する記載はなく、本件オファーマンデート時にE（註一人事局長）から原告に対して3か月間の試用期間に関する説明がされたということも認められない。そうすると、（中略）本件労働契約は、原告が本件内定通知書に署名してこれを被告に返送し、内定を受諾した時点において、期間の定めのない労働契約として成立したといえる。そして、その後に原告と被告との間で本件雇用契約書が作成され、3か月間の試用期間を設けることが契約書上記載されたとしても、そのことによって本件労働契約が期間の定めのあるものに転換するとの合意がされたとは認められない」と判断しました。

## 2 N社事件（東京地裁令和6年12月25日判決）

### (1) 事案の概要

この件も、求人広告会社を通じたやり取りで原告Xと被告N社が雇用契約を締結した事案です。

N社は、求人情報に待遇として「正社員採用」「試用期間6か月」「試用期間中の雇用形態は契約社員となる」と記載していました。

求人広告会社を通じた採用通知後、契約書を締結する際、N社の担当者はXに対し、正社員採用であるが、試用期間中は契約社員待遇である旨の説明をしていました。Xが担当者に対し契約が更新されない場合について質問したところ、担当者は、無断欠勤が多い場合や、飲酒運転、横領など通常解雇になるような場合に契約が更新されない旨を説明しました。

採用後、Xの勤務態度に問題が見られ、N社はXを正社員登用せず契約を終了したため、Xが労働契約上の地位にあることの確認等を求め、提訴しました。

### (2) 判決概要

本判決では、主に以下の事情を指摘し、「本件契約の雇用期間は留保解約権付き労働契約の試用期間ではなく、契約の存続期間である」と述べました。

- ・ 求人情報では、正社員採用であり、試用期間6か月とされているが、一方で、試用期間中の雇用形態は契約社員となるとされている
- ・ 契約書では、雇用期間が「令和4年2月1日～令和4年7月31日」と明確に定められ、雇用形態も契約社員であるとされている
- ・ 担当者は、正社員採用であるとの説明をしているが、一方で、試用期間中は契約社員待遇であるとし、原告の質問を受け、契約が更新されない場合の説明もしている。
- ・ 原告については、契約社員の期間中に問題が発生しなければ、正社員に登用されることが予定されていたものと認められるが、正社員は、契約社員と雇用形態が異なるものであり、雇用形態の変更が必要となる
- ・ 有期労働契約の利用目的に特別な制限はなく、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可能であること、正社員登用手続きが形骸化していたといえるような事情はない

また、Xが最高裁平成2年6月5日判決（神戸弘陵学園事件）を引用して本件契約が期間の定めのない契約であると主張していた点については、「本件求人情報の内容、本件契約書の内容等の前

記の事情に照らせば、本件契約においては、**雇用期間の満了により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といえる**から、原告の主張は理由がない」と述べて主張を斥けました。

### 3 神戸弘陵学園事件判決は時代にそぐわないが、安易な発言や記載は慎むべき

N社事件でも原告側が引用していた神戸弘陵学園事件最高裁判決では、「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」と述べています。

そのため、最近の裁判例でも、N社事件のように上記判決を意識して検討しているものも少なからず見受けられます。

ただ、神戸弘陵学園事件の実際の事実があったのは昭和59年という40年も前の時代で、バブル崩壊以降の時代のように有期雇用が用いられていたわけではありません。また、同事件では、実際の勤務開始後に提示された契約書で初めて期間の定めを示されたという事情があり、まさに最高裁判決が説示しているように、勤務を開始（遅くともその時点で雇用契約は成立）した時点において、期間満了により契約が終了するか否かは明確ではありませんでした。そのため、神戸弘陵学園事件最高裁判決の射程は極めて限られている筈であると私は考えています。

今回ご紹介した2つの裁判例を見ると、T社事件では労働条件通知書や契約書で明確に有期雇用であることを記載しているのに対し、N社事件では求人票に「正社員採用」「試用期間6か月」と記載していることからすると、「期間の定め」について、T社事件は雇用期間、N社事件は試用期間と判断されてもおかしくないようにも思えますが、結論は全く逆になっています。

N社事件では、求人票にこのような記載がありながらも、契約書における期間の定めや、契約社員と正社員との地位の違いに重きを置いて、期間の定めが試用期間の定めではなく契約の存続期間であると判断していると言え、これが本来の判断の在り方であると思います。T社事件のように明確に契約期間であることが定められているのに試用期間の定めであると判断するのは正しくないと私は考えます。

T社事件では、仲介会社の担当者が間に入っていたことで、その担当者と労働者Aとの間でのメールのやり取りが残っていて、その中に「**本人が希望しない場合を除き、ほぼ100%の方に2年目以降に正社員となっていた**」との記載があるなどし、これらをベースとして、オフア一面談時のやり取りもA側の供述・証言を採用して事実が認定されてしまったのではないかと考えられます。

人材難の時代において、期待できる人物に入社してもらうにあたって魅力的な発言をしたいという誘惑に駆られることはあるかもしれませんが、仲介者に対して曖昧な発言をしたり、甘い言葉を使ったことによって、裁判所からは会社に不利な事実を認定されてしまうこともあります。

ですので、T社事件のように必ずしも実態どおりではないような安易な発言や、N社事件の求人票の記載のように労働者側に試用期間後は当然に正社員となるかのような期待を抱かせるような記載は安易にしないようにすべきです。

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

杜若経営法律事務所 TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)