

[9] 試用期間中の解雇

Point

- (1) 通常の試用期間中の契約関係に関しては、解約権留保付の労働契約がすでに成立していると解されている(三菱樹脂事件—最大判昭48・12・12)。
- (2) 試用期間中の解約権の行使に関しては、通常の解雇より広い範囲における解雇の自由が認められるが、客観的に合理的な理由があり社会通念上相当と認められるものでなくてはならない。
- (3) 採用当初知ることができなかつたような事実が試用期間中に判明し、その者を引き続き雇用しておくのが適当でない判断することに客観的合理性が認められるような場合に、解約権行使が相当であるとされる。

事件の概要

1 申請者 : 1 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

労働者Xは、Y会社のA購買部にパートタイム労働者として勤務した後、平成25年7月に正社員として採用され、B支店に配属された。会社の就業規則には、「新たに採用した者は、採用の日から3か月間を試用期間とする。…2 試用期間中又は試用期間満了の際、引き続き職員として勤務させることが不相当と認められる者については30日前に予告するか、又は労働基準法第12条に規定する平均賃金の30日分を支給して解雇する。」と規定されていた。

9月3日、支店長がXに「顧客から苦情があるので、態度を改めるように」と指導した。

9月15日、Y会社は、Xを本社に呼び、解雇を通告し、同日付けで解雇した。

9月19日、Y会社は、Xに解雇予告手当(平均賃金の30日分)を支払った。

Xは、解雇に納得がいかなかったため、あつせんを申請した。

なお、会社の就業規則の解雇事由には、「2 勤務成績が著しく悪く、改悛の見込が認められないとき。」と規定されていた。

3 主な争点と労使の主張

争点 試用期間中の解雇の撤回

労働側主張	使用者側主張
・解雇されるようなことはしていない。	・伝票に書き間違い、他人の口座から代金を引き

<ul style="list-style-type: none"> ・解雇理由について明確な説明を受けていない。 ・何回も請求しているが、解雇理由証明書が発行されていない。 ・就業規則に「減給以上の処分については、懲戒委員会において懲戒該当事項の事実の調査及び認定を行う。」とされているが、懲戒委員会は開かれず、弁明の機会がなかった。 ・本件解雇は不当である。解雇を撤回し、復職を求める。復職の際の職場は、他の支店でもかまわない。 	<p>落とすなどミスやクレームが多く、注意しても改善がみられない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・解雇時(9月15日)に、口頭で、勤務態度、顧客からの苦情、同僚への態度など解雇理由を説明した。 ・書面で理由を示す必要はないと理解していた。 ・懲戒解雇ではなく、試用期間中の普通解雇であるので、懲戒委員会の対象外と考えている。 ・就業規則の「試用期間中又は試用期間満了の際、引き続き社員として勤務させることが不適当と認められる者については・・・解雇する。」に則った正当な解雇である。
--	---

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

第1回あっせんにおいて、Xは、本件試用期間における解雇には理由が無く、事前の指導もなく、弁明の機会も与えられず突然行われたものであるとし、解雇の撤回を強く主張した。一方、Y会社は、度重なる仕事上のミス、顧客に対して適切な対応ができないこと、上司が指導した際の態度が悪いこと、指導しても改善されなかったことなどを理由として解雇の撤回はできないと主張した。当事者双方と折衝の結果、①退職理由(解雇)を変更し、労働契約の終了を確認する、②金銭的な補償による解決が可能であるかを持ち帰って検討するよう提案した。

第2回あっせんにおいて、Xは、解雇の撤回を強く主張し、金銭的な補償による解決に応じない、あっせんが不調になれば裁判も辞さないと主張した。一方、Y会社は、解雇の撤回はできないが金銭的な補償による解決には応じる用意があると主張した。当事者双方と折衝の結果、①退職理由(解雇)を変更し、労働契約の終了を確認する、②金銭的な補償による解決が可能であるかを再度持ち帰って検討するよう提案した。

第3回あっせんにおいて、Xは、基本的には解雇の撤回を求めつつも、金銭的な補償による解決も検討する用意があると譲歩した。一方、Y会社は、Xの復職への強い希望を考慮するとともに、解雇手続上の一部不備と指導不足を認め、Xが自らの行為を十分反省するのであれば、復職に応じる用意があると譲歩した。あっせん員が、当事者双方と復職の条件について折衝した結果、双方がさらに譲歩し解決となった。

5 あっせん案の要旨及び案を決めた背景・理由

(あっせん案の要旨)

① Xが平成25年9月15日付でY会社を自己都合により退職したことを確認する。

- ② XとY会社は平成26年4月1日付で平成25年7月1日付採用の新規採用職員と同じ条件で雇用契約を締結する。配属はB支店以外とする。
- ③ Y会社は、平成26年1月20日までに今後の勤務にかかる指導事項を書面で示し、これを受けてXは、平成26年1月31日までに今後の勤務にかかる誓約書を提出する。
- ④ Y会社は、Xに対して支払済の解雇予告手当の返還請求を行わない。
- ⑤ このあっせん案により当事者双方の紛争が円満に解決したものとし、名目の如何を問わず、何らの債権、債務の存在しないことを相互に確認する。

解 説

(1) 大多数の企業では、正規従業員の採用については、入社後一定期間を「試用」ないし「見習」期間とし、この間に当該労働者の人物・能力を評価して本採用（正社員）とするか否かを決定する制度をとっている。これは、労働者が提供する労働力は実際に働いてみなければ本当の評価が困難であるということから、経営の必要に基づいて創設されたものである。この制度は就業規則上定められるのが常で、期間は3ヶ月が一番多く、それを中心に1ヶ月から6ヶ月にわたっている。そしてこの期間中は、「会社は都合により（または「就業規則によらずに」解雇をなしうる）、「社員として不適格と認めるときは解雇できる」などと会社の特別の解雇（解約）権を明記するのが普通である。このように、正社員としての適格性を最終的に判定するために試みに使用することが「試用」である。しかし、この期間中労働者は極めて不安定な状況の置かれることから、労使利益のバランスをいかにとるべきかがここでの焦点となる。

(2) 本事件は、試用期間中の解雇をめぐる事案であり、判例の動向を踏まえて判断されることとなる。

試用期間中の使用者による解約権行使が問題となった事件において、裁判所は、ほぼ一貫して三菱樹脂事件（最大判昭48・12・1 労判189号16頁）の判断を踏襲し、試用期間中には既に労働契約が成立しているとの前提に立って、試用期間中の契約関係は試用制度を前提に使用者に付与された特別な解約権が留保されている労働契約と解する見解を採用している。そこで、いかなる場合にこの解約権を行使できるかが問題となる。

多くの裁判例は、前記最高裁判決の法理にしたがって、試用期間中の解約権の行使に関し、通常の解雇より広い範囲における解雇の自由が認められるものの、その解約権は試用制度の趣旨・目的に照らして客観的に合理的な理由があり社会通念上相当と是認されるものでなくてはならないとしている。具体的な基準として、採用当初知ることができなかつたような事実が試用期間中に判明し、その者を引き続き雇用しておくのが適当でない判断することに客観的合理性が認められるような場合に解約権行使が相当であると認められると解している。

客観的合理的理由に関して、例えば雅叙園観光事件（東京地判昭60・11・20—労判464号17頁）では、周囲との悶着が絶えなかつた等の労働者の行為が、就業規則に解雇事由の一つとしてあげられ、「就業態度が著しく不良で他に配置転換の見込みがないと認めるとき」に該当するとされ、解雇が有効と判定されている。また、ブレーンベース事件（東京地判平13・12・25 労経速1789号22頁）では、①緊急の業務指示に対し速やかに応じないこと、②採用面接時に

パソコン使用に精通していると述べていたにもかかわらず満足に行うことができなかったこと、③代表取締役の業務上の指示に応じなかったこと等を理由になされた試用期間中の解雇について、期待に沿う業務が実行される可能性を見出しがたいと認められ解雇に客観的合理的理由が在し、解雇が有効と判定されている。

社会的相当性に関して、テーダブルジェー事件（東京地判平 13・2・27 労判 809 号 74 頁）では、会長に声を出して挨拶しなかったという解雇理由が社会通念上相当性を欠くものとされ、解約が無効とされている。また、オープンタイドジャパン事件（東京地判平 14・8・9 労判 836 号 94 頁）では、高い処遇で中途採用された上級管理職の本採用拒否についても、新卒者と同様の留保解約権の判断基準を適用し、上級管理職の業務能力又は業務遂行が著しく不良であるとか、部長として不適格であったとは認められないので、解雇が無効とされている。

(3) 解雇手続に関して、労基法は「使用者は労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも 30 日前にその予告をしなければならない。30 日前に予告しない使用者は 30 日以上平均賃金を支払わなければならない(労基法 20 条 1 項)」とされている。試用開始から 14 日を超えて試用されている労働者に対する解雇の場合、労基法 20 条の解雇予告の規定の適用があるが、14 日を超えていない場合は同条の適用はない(労基法 21 条但書、4 号)。また、「解雇の事由」については、就業規則の絶対的記載事項とされており(労基法 89 条 3 号)、労働者が、解雇の予告をされた日から退職する日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合には、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない(労基法 22 条 2 項)とされている。

(4) 本事件は、試用期間中の解雇をめぐる問題である。X の勤務状況に解雇を認める客観的合理的理由があるかについて、X と Y 会社の見解が大きく異なっていたが、Y 会社が X の復職への強い希望を考慮するとともに、解雇手続上の一部不備と指導不足を認め、X が自らの行為を十分反省するのであれば、復職に応じる用意があると譲歩し、解決した事案である。

(参照すべき法令)

労働契約法

(解雇)

第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

労働基準法

(解雇の予告)

第二十条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも三十日前にその予告をしなければならない。三十日前に予告をしない使用者は、三十日以上平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

2 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

第二十一条 前条の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。但し、第一号に該当する者が一箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合、第二号若しくは第三号に該当する者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合又は第四号に該当する者が十四日を超えて引き続き使用されるに至った場合においては、この限りでない。

- 一 日日雇い入れられる者
- 二 二箇月以内の期間を定めて使用される者
- 三 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者
- 四 試の使用期間中の者

(退職時等の証明)

第二十二条 労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由(退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。)について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 労働者が、第二十条第一項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

3 前二項の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。

4 使用者は、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は第一項及び第二項の証明書に秘密の記号を記入してはならない。

(作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

(略)

- 三 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(参考となる判例・命令)

- ・ 三菱樹脂事件—最大判昭 48・12・12 労判 189 号 16 頁
- ・ 雅叙園観光事件—東京地判昭 60・11・20 労判 464 号 17 頁
- ・ ブレーンベース事件—東京地判平 13・12・25 労経速 1789 号 22 頁
- ・ テーダブルジェー事件—東京地判平 13・2・27 労判 809 号 74 頁
- ・ オープンタイドジャパン事件—東京地判平 14・8・9 労判 836 号 94 頁