

POINT 雇用開始時ではなく、雇用継続中に試用期間を設けることができるか？

【あらまし】

- ① Xは、昭和59年7月末頃タクシー会社であるY社に嘱託乗務員（契約期間1年）として雇用され、以降、契約されていた。
- ② Y社は、Xを含む嘱託乗務員15名について、期間の定めのない正社員乗務員として採用することを決め、正社員として採用するに当たっては、昭和62年1月21日から1か月間の試用期間を設けることにした。
- ③ Y社は昭和62年1月30日付けでXを解雇した。
- ④ Y社の主張の解雇理由は、Xが雇入れ以来、交通事故を多発させており（昭和60年5月1日～昭和62年1月26日までに合計6件）、タクシー運転手として不適格であるというものであった。
- ⑤ Xは、本件解雇は無効であると主張して、Y社との雇用契約上の権利を有することの確認等を求めて提訴した。
- ⑥ Y社は、Xとの間では解約権留保付き雇用契約が締結されていたものであり、本件解雇はこの留保解約権の行使であると主張した。これに対し、Xは、嘱託乗務員として雇用された際に2か月間の試用期間がもうけられていたことを根拠に、タクシー運転手としての評価は既になされているとして、本件解雇は通常の解雇として有効性を判断すべきであると主張した。

【結果】

従前から雇用が継続していたXについて試用期間を設けることは許されないから、本件解雇は、試用期間中の解雇としてではなく通常の解雇として有効性を判断すべきである。

【要点】

最高裁判決では、使用者が試用期間を設けて解約権を留保する趣旨・目的について、採否決定の当

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさってください。

初は、当該労働者の適格性に関する事項に関し、必要な調査を行い適切な判定資料を十分に収集することができないため、採用後に調査・観察を行い、それに基づき最終的な決定を留保することにあると判示されました。そして、そのような解約権の留保には合理性があるから、留保解約権に基づいて解雇する場合には、試用期間によらない通常の解雇と比べ、使用者に広い範囲で解雇の自由が認められてしかるべきであると判断されています。したがって、「試用期間＝留保解約権付き雇用契約＝広範な解雇の自由」という単純な図式で判断されるわけではなく、試用期間を設ける目的、合理性が重要となります。

【解説】

Y社は、本件解雇は試用期間中の解雇であるから、留保解約権の行使のようなものである（したがって、通常の解雇よりも有効性が認められやすい）と主張していました。しかしXはY社の正社員乗務員として採用されることになったのですが、それまでもY社に嘱託乗務員として雇用されていたのであり、正社員になっても仕事内容は変わりませんでした。従ってXの乗務員としての適格性は嘱託として雇用している間に判断済みであったといえます。このように、採否決定の段階で適格性を判断しきれないので、採用後に調査・観察を行い、その結果に基づき最終的な決定を留保するという試用期間の趣旨が当てはまらない事例であったと考えられます。

【アドバイス】

本件事例では、嘱託の雇用期間中にすでに何度も事故を起こしているものであり、正社員に雇用する前に、社員としての適格性の有無について判断できたはずですが。上記のような事例の場合は、契約期間満了等で次期の契約更新をしない雇止めが有効かどうか判断すべき案件だったでしょう。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail:info@kandasr.com

<http://kandasr.com>