

# 弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

136

判例から見る  
労働トラブルの  
防止対策



## 有期雇用契約の 試用期間による解雇



### 1、有期雇用契約と試用期間の設定

(1) 試用期間は、もともと長期雇用を前提とした期間の定めのない「正社員」の適格性を判定するために設定されるものでしたが、近年は有期雇用契約にも試用期間を設ける例が増えています。

#### (2) リーディング証券事件

契約の存続期間が限定され、期間終了時に契約を終了させること（雇止め）ができる有期雇用契約に試用期間を設けてもいいのかという点について、リーディング証券事件（東京地裁平成25・1・31判決）は、①有期雇用契約は実際上、使用者の労働需要が続く限り契約を更新し継続することが多く、②有期雇用契約でも無期雇用

契約と同様、入社採用後の調査・観察によって労働者に従業員としての適格性の欠如が判明した場合に期間満了を待たずに契約を解約終了させる必要性があることは否定し難いとして、試用期間を設定することには一定の合理性が認められると判示しています。

### 2、柏書房事件

(1) さいたま地裁柏書房事件は、出版及び出版販売を目的とする従業員約15名のY社に、経験者として採用されY社と1年間の有期雇用契約を締結したXについて、Y社が、勤務態度、経験者として期待される業務遂行能力、社会人としての適格性を有していないことを理由として、試用期間満了に伴

い本採用拒否（解雇）したところ、Xが本採用拒否（解雇）は無効だと主張して労働者の地位確認等を求めた事件です。

(2) Xは、試用期間の定め自体を争ったうえで、仮に試用期間の定めがあつたと認められる場合でも、有期雇用契約の解雇は労働契約法（「労契法」）17条1項に定める「やむを得ない事由」がない限り無効であり、本件のXにはやむを得ない事由はないと主張しました。

(3) これに対して、さいたま地裁（令和4・4・19判決）は、Y社が主張するXの勤務態度、業務成績、勤怠等が認められるとしたうえで「Xは小規模出版社であるY社の営業職としての適性を有するとは認め難いところ、かかる事情はY社がXについて本採用を拒否し試用期間満了をもって契約を終了させることにつき、やむを得ない事由に該当する。解雇は有効である」としてXの請求を棄却しました。

### 3、やむを得ない事由

(1) 有期雇用において試用期間の定めに基づいて解雇する場合に、労契法17条1項の「やむを得ない事由」を要求せずに試用期間中の解雇を有効とした裁判例もありますが（空調服事件東京高裁平成28・8・3判決）、柏書房事件さいたま地裁判決は、労契法17条1項の「やむを得ない事由」の存否を判断し、前記の結論に至っています。

(2) 労契法17条1項の「やむを得ない事由」は、無期雇用における解雇に必要とされる「客観的に合理的な理由がありかつ社会通念上相当と認められる場合」（労契法16条）よりもハードルが高いと解されています。そうすると、有期雇用で試用期間を設定した場合でも、試用期間満了時（又は試用期間中）に本採用を拒否したとしてもそれが有効と認められるためのハードルは高く、その判断は慎重に行う必要があると思われます。（森法律事務所 所長）

イラスト・源 安孝

弁護士と情報処理安全確保支援士（社会保険労務士）のジョイント講演  
「基礎から学ぶ情報通信トラブル防止セミナー」

令和7年8月29日（金） 13時半から16時半 ウィンクあいち  
会員 6,900円・一般 9,130円 後日配信ネット受講対応