

弁護士に聴く



弁護士 西脇明典

33

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



役職者の試用における解雇

企業、会社には、組織図がある。各人がどの部署に属しているのか、その上司は誰か、上司の上司は誰かという、いわゆる組織の樹形図である。そうした中で、上位者である役職者を新たに中途採用しようとする場合、どのくらい能力があるのか、リーダーシップが取れるのか、その組織に適合する人となりがあるかなどいろいろと確かめなければならぬことがたくさんある。この場合、

「試用期間」を用いることが有用な手段である。役職者採用における試用期間において、どのような点に留意したらよいのか。目をとめる裁判例として、パンドウイット・コーポレーション事件（東京地裁平成23年6月10日判決）がある。支店に営業統括部長として採用されたものが、指揮命令系統の無視、勤務意欲欠如などのほか、試用期間中に目標を達成することができなかった。会

社は、試用期間満了時に、正社員としての適格性に欠けることを理由に辞表の提出を求めたところ、本人から反省の弁を聞き、再評価することとしてやり直しの機会を与えたが、再度目的を達成することができなかつたため延長期間途中で解雇した。裁



判所は解雇を有効としているが、重要なことは、会社がどのようなことをしてきたのかということにある。会社は、試用期間を始めるにあたり、試用期間中に達成すべき目標を明確にしている。例えば、「営業社員が有している

スキル、知識、態度に関するレポートを作成し、それに基づき社員の能力開発計画を作成し提出すること」から始まり、製品の基礎を学習し、トレーニングの最終試験に合格すること、戦略の理解、職責を十分に理解すること、業務の本を読み理解する、重要な会議への参加などと、かなり具体的な内容を掲げている。また、期間途中の中間目標まで設定し、最終目標と分け、目標達成しなければならぬレベルを書面としていた。こうして試用期間を開始するまでに準備し、本人へ告知していた。

さらに、試用期間を終えるにあたってはスキルと態度に関する評価を加えるとしたうえ、事実、他の従業員における反応も考慮するという、念入りさもあつた。そして本人の意向と経歴を踏まえ、再評価期間を設定した、つまり「試用期間」を延

長し、最後には、辞表を促し解雇回避措置をとっており、結果、解雇（留保解約権）有効であるとされている。

これでもかというほどに準備し、より慎重に判断を行う、判断の過程もはつきりしているというところが参考になる。一つ一つみてもそれほど難しいことではない、どのような組織でもできることだといえるのではないかと。そう、「できることを着実に行う」ことを、問題社員への対策とした典型例であるといえよう。なお、試用期間の延長についていえば、この裁判例もいつているが、厳しくその有効性が判断されるので、易々行うことは慎まなければならぬのは延長中の労働者の不安定な地位を考えれば当然である。

（西脇法律事務所所長・元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝