

弁護士に聴く



弁護士 庄司俊哉

判例から見る
労働トラブルの
防止対策

42



中途採用者の試用期間中の解雇が有効とされるのは？

ところが二審判決（東京高裁平成28年8月3日）は「Y社がXを雇用したのは、Xが複数の企業で総務業務（労務及び経理）をこなした経験を有することを考慮し、総務の

「従業員の採用と退職に関する実態調査」（平成24年実施。（独）労働政策研究・労働研修機構）によりまずと、試用期間の終了時の対応として、「本採用しないことがあり、ここ5年間に事例がある」と回答した企業が全体の12・2%であり、さらに本採用しない場合の判断理由として「仕事上の知識・能力不足」が71・7%も占めていました。そこで中途採用者の「仕事上の知識・能力不足」が問題となった裁判事例から、試用期間中の解雇が有効になるための条件について検討してみます（本年5月号「弁護士に聴く38」も参照願います）

<事案の概要>（空調服事件）

X（社会保険労務士有資格者）は、Y社に平成27年3月1日でパート従業員として入社した。その際の雇用契約書には、「採用後1か月間は試用期間とし、能力・技能、勤務態度、健康状態について、不適切だと認めた場合は採用を取り消す」と記載されていた。

Y社は、3月27日、Xに対して解雇すると通知し、3月30日付でXは解雇された。

その後、Xは、Y社による解雇の有効性を争うため提訴したが、裁判においては、「Xが、3月25日、Y社内のおぼろげに全員が参集した全体会議で、『Y社の試算書や決算書等が誤っている』と発言した」点が、解雇の合理的な理由となるかが争いとなった。一審判決は、「Xの発言は、事務連絡の一環としてなされたものであるにすぎない」などの理由で、Y社のXに対する解雇は無効であるとの判断がなされていた。

業務を担当させる目的であった。人事・財務・労務関係の秘密や機微に触れる情報について配慮ができる人材であることが前提である」とし、そのうえで「企業にとって決算書に誤りがあるという事態はその存立にも影響を及ぼしかねない重大事であるため、経営陣を含む限定されたメンバーで対処方針を検討するべきであるにもかかわらず、Xはそのような手順を一切踏まらずに発言している。そうするとXの行動は、Y社がXに対して期待していた総務関係の業務を担当する従業員としての資質を欠く」として、今度は、「解雇は有効である」としたのです。

において「総務担当として求められる手順を一切踏まなかったXの行動や発言」が、「求められる知識・経験・資質を欠いている」と判断されたと考えられます。

では、この事例・判決から学ぶべきことはどのようなことでしょうか。

それは「会社と中途採用者との間で、労働者に求められる知識・経験・資質についての認識に不一致が生じないよう、事前に明確しておくべきである」という点です。具体的には、試用期間の雇用契約書に「会社の採用目的」、「職務内容」、「所属部課」等について、できるだけ詳しく記載する方法が考えられます。さらに会社が、高額なコストをかけてヘッドハンティングするような中途採用者については、要求する能力水準も高いといえますので、その求めている水準をできる限り具体的に条件化し書面化することで、能力等不足の場合に「条件を満たさない」として解雇しても有効とされる可能性が高まると考えられます。（庄司法律事務所所長、元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝