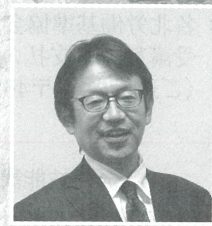


弁護士に聴く



弁護士 西脇明典

判例から見る
労働トラブルの
防止対策

38



技術者や有資格者の 試用中の解雇

企業には営業など様々な業務がある。中途採用する場合、どの業務を担当させるために採用するのか、あらかじめ明確にする必要がある。資質、性格、能力を確かめるために試用期間を設けることが多いが、今、試用期間制度が再評価されているように思われる。

試用期間途中の解雇については、試用期間の法的な性質、留保解約権の行使の範囲などをめぐり多くの裁判例がある。一般論をいえば、試用期間途中の解雇において、

「試用期間の満了を待つまでもなく従業員の資質、性格、能力等を把握することができ……従業員としての適性に著しく欠けるものと判断することができるような特段の事情」（傍点筆者）（ニユース証券事件 東京高裁平成21・9・25）が求められており、大変高いハードルが設定されている。

最近の試用期間に関する裁判例をみてみよう。

1、診療能力、手術に長けた人材であることを期待して採用した動物病院の獣医師に対し、能力



不足、協調性不足などを理由として試用期間途中に解雇したところ、診療中に細かいミスや試験の成績、勉強会への出席状況、診療件数に不満足な状況があったとしても、そのことで能力不足の改善の余地がないとまではいえないとして無効とされたもの（東京地裁平成25・7・23）

2、社会保険労務士業の基本である手続業務に関する能力不足やコミュニケーション不足を理由として試用期間途中に解雇したところ、事前の確認を求める業務命令がなかったことや初心者であることを前提に採用されたことなどが考慮され、解雇無効とされたもの

（福岡地裁平成25・9・19）

3、設計につき専門的能力がある技術者に対し、能力不足、勤務態度不良を理由として留保解約権を行使したところ、設計図面の作製能力を欠いていたとは認め難く、会社の業務に具体的な支障を来したか明らかではないとして、無効とされたもの（東京地裁平成27・1・26）

4、経理、財務、人事、総務等の統轄業務を行う管理部の責任者に対する留保解約権の行使について、十分な時間をかけて指導したにもかかわらず、単純作業を適切に行うことができないなど、基本的な業務遂行能力が乏しく、管理職としての適格性に疑問を抱かせる態度もあり、会社業務に支障を生じていたとして、留保解約権の行使を有効としたもの（東京地裁平成27・10・9）

5、パート従業員として採用した社会保険労務

士有資格者に対し「引き続き従業員として勤務させることが不相当と認められる」との就業規則を根拠に解雇したところ、決算書などの経理処理に誤りを発見した場合に取ることが期待される手順を示したうえ、そうした手順を踏まず、組織的配慮を欠いた行動が不相当であり、その自覚が乏しいことを理由に、解雇が有効であるとされたもの（東京高裁平成28・8・3）

こうしたところをみると、技術者や有資格者などに対する試用期間途中の解雇がすべて無効とされるわけではないものの、単に能力不足をいうのも有効とされるものでもない。企業側の指導・努力、労働者本人の対応・態度、業務への支障などが勘案され、評価されていることを忘れてはならない。

（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