

「第412回 判例・事例研究会」

テーマ：就業規則に試用期間の延長の定めがない場合の試用期間延長の可否

日 時	令和6年1月31日
場 所	湊総合法律事務所 第1会議室
報 告 者	弁護士 久保 真衣子

【判例】

事件の表示	事 件 名 地位確認等請求事件 事 件 番 号 平成31年(ワ)第10546号 決 定 東京地裁令和2年9月28日判決
事件の概要	<p>X(原告)は、大学卒業後の平成30年4月1日、Y社(被告)との間で本件雇用契約を締結し、就労していた労働者である。Yは、産業用機械の制作・販売等の事業を営む株式会社である。</p> <p>Y就業規則には、「試用見習」と題して「新たに採用された従業員は、3か月以内の試用又は一定期間の見習を命ずる。試用又は見習中3か月以内の従業員で業務に不適切と認められる者は、何時にても解雇することができる」(9条)とされているほか、「普通解雇事由」と題された28条1項には「試用期間中又は試用期間満了時まで、従業員として不適合であると認められたとき」(同項5号)が他の事由と並んで列挙されており、本件解雇契約においても、平成30年4月1日から同年6月30日までの3カ月間を試用期間とする旨が定められていた。</p> <p>Xは、入社前後の説明会・研修等において、服装や態度等に関する注意を繰り返し受けていたところ、平成30年5月に太陽光発電事業部に配属された後も引き続き電話対応等について注意を受けるとともに、指示された報告書を十分</p>

	<p>に作成しないなど問題行動を繰り返した。その後、Yは、Xに対して何度か退職を勧奨したもののXが応じなかったため、Xの同意を得つつ、3回にわたって1カ月ずつ試用期間を延長したが、試用期間の延長後は研修などもほとんど実施しないままXに具体的な業務を担当させない状況が続け、最終の試用期間満了時である同年9月30日付でXを解雇した（本件解雇）。</p> <p>これを受け、XがYに対し、本件解雇の無効を理由に、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認等を請求した。</p>
<p>判 旨 (抜 粋)</p>	<p>I 「Y就業規則には、延長の規定はない。」</p> <p>「…本件雇用契約における試用期間は、職務能力や適格性を判定するため、使用者が労働者を本採用前に試みに使用する期間で、試用期間中の労働関係について解約権留保付き労働契約であると解することができる。そして、試用期間を延長することは、労働者を不安定な地位に置くことになるから、根拠が必要と解すべきであるが、就業規則のほか労働者の同意も上記根拠に当たると解すべきであり、就業規則の最低基準効（労働契約法12条）に反しない限り、使用者が労働者の同意を得た上で試用期間を延長することは許される。」</p> <p>「そして、就業規則に試用期間延長の可能性及び期間が定められていない場合であっても、職務能力や適格性について調査を尽くして解約権行使を検討すべき程度の問題があるとの判断に至ったものの労働者の利益のため更に調査を尽くして職務能力や適格性を見出すことができるかを見極める必要がある場合等のやむを得ない事情があると認められる場合に、そのような調査を尽くす目的から、労働者の同意を得た上で必要最小限の期間を設定して試用期間を延長することを就業規則が禁止しているとは解されないから、上記のようなやむを得ない事情があると認められる場合に、そのような調査を尽くす目的から、労働者の同意を得た上で必要最小限度の期間を設定して試用期間を延長しても就業規則の最低基準効に反しない。</p> <p>…やむを得ない事情、調査を尽くす目的、必要最小限度の期間について認められない場合、労働者の同意を得たとしても就業規則の最低基準効に反し、延長は無効になると解すべきである。」</p> <p>II 「…1回目の延長について、やむを得ない事情があったとは認められない。……1回目の延長が有効であることを</p>

	<p>前提とする2回目の延長及び3回目の延長も無効であるから、本件雇用契約は、試用期間の満了日の経過により、解約権留保のない労働契約に移行したと認められる。」</p>
<p>評 釈</p>	<p>本判決は、就業規則に試用期間の延長を認める規定がない中で、労働者の同意を得て、なお試用期間の延長が可能であることを認め、かつ、延長が可能な場合の一般的な判断基準を示すものである。</p>