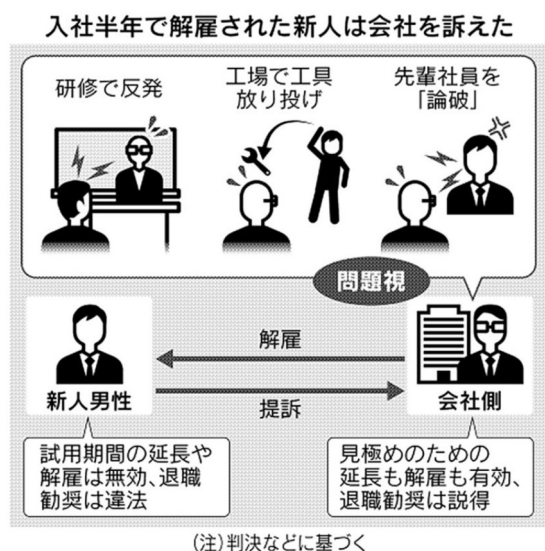


新聞記事に見る労務管理のポイント

『見限られた「論破系」新人』。令和 7 年 10 月 5 日の日本経済新聞にこのような記事が掲載されました。被告会社は、内定式を欠席し入社後の研修中から反抗的な態度を取り続けた新入社員を、入社後 3 か月程度のうちに 1 人会議室で自習させるようになり、この社員が退職勧奨に応じないことから最終的には解雇を行いました。東京地裁は、当該社員について「勤務態度等に少なくない問題があったことは否めない」としながらも、解雇を無効とし、退職勧奨についてもこれを不法行為として慰謝料の支払いを命じました。

今回は、上記事件（東京地判令和 2 年 9 月 28 日・判例秘書 L07531593）を概観しつつ、企業側が留意すべきポイントを解説していきます。



（日本経済新聞、令和 7 年 10 月 5 日より）

1 争点ごとに見る企業側の留意点

本件では、被告会社と当該社員との雇用契約上、3 か月の試用期間が定められていました。被告会社は、試用期間が終わる頃から当該社員に対する退職勧奨を始めたものの当該社員がこれに応じなかったことから、3 回にわたって試用期間を延長するとともに退職勧奨を続け、最終的に当該社員を解雇しました。

こうした経過をたどった本件ですが、以下の 3 点が争点と整理されています。

- ① 解雇に先立つ試用期間の延長が有効か
- ② 解雇事由に当たる事由があり解雇が有効といえるか
- ③ 退職勧奨が不法行為に当たるか

裁判所は結論として、試用期間の延長、解雇ともに無効とし、他方で、退職勧奨を不法行為と認めました。

裁判では、当該社員が、入社直後のマナー研修において外部講師に「やりたくないの、やらなくていいです。」などと発言した事実や、別の研修で作業がうまくいかなかったことから突然大きな声を出して工具を放り投げた事実など、問題のある態度や行動をとっていたことも少なからず認定されています。こうした点がありながら、

裁判所が会社側に不利な結論を導いたのは、どのような点が重視されたからなのでしょう。また、これを受け、会社としてはどのような点に留意すべきなのでしょう。

(1) 試用期間延長の有効性について

ここでは、試用期間延長の根拠の有無が問題になりました。会社は、試用期間の延長に同意する旨の書面を作成して試用期間を延長したものの、就業規則には試用期間を延長できる旨の定めが設けられていませんでした。

一般に、試用期間の延長は就業規則などで延長の可能性、事由、期間などが定められていなければ、原則として認められないと解されています。また、労働契約法第 12 条は「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による」としており、就業規則には、労働契約のうちその基準に達しない部分を無効とする最低基準効があると考えられています。そのため、就業規則に試用期間延長の定めがない場合、個別の同意を得て試用期間を延長しても、就業規則の最低基準効に反するとして無効と考える余地が生じてしまいます。

本件では、「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。」として個別の同意も試用期間延長の根拠となることを認められました。また、「やむを得ない事情があると認められる場合に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」として、個別同意による試用期間延長は、必ずしも就業規則の最低基準効に反するものではないことも認められました。そのため、就業規則上の定めがないことは、試用期間の延長を無効とする結論に直接は影響しませんでした。しかし、上記のとおり、就業規則に定めがないと、試用期間延長の有効性を争われる余地が生じます。また、社員の側から見ても、試用期間は不安定な地位といえるので、その延長については予め期間等が明示されていることが望ましいといえます。

本件は試用期間延長の有効性が争われましたが、就業規則は社員の労働条件や職場規律を定める規則として、あらゆる場面で重要なものとなってきます。本件は、企業が労務管理を行うに当たり、就業規則を適切に整備し、定期的に見直しを行うべきことを示唆する事案の一つといえるでしょう。

(2) 解雇の有効性について

本件において、被告会社が主張した解雇事由は、就業規則上の解雇事由の 1 つである、「試用期間中又は試用期間満了時まで、従業員として不適格であると認められたとき」に当たるというものでした。上記のとおり、そもそも試用期間延長自体が無効とされてしまったため、解雇時点において既に試用期間が満了していたとして、当該解雇事由は認められませんでした。しかし、裁判所はそれにとどめず、被告会社が解雇事由に当たるとして挙げた事実をもとに、就業規則上の他の解雇事由に当たるとの主張がなされているものと善意解釈したうえで、各事実を個別に検討し、いずれも解雇事由に当たらないと判断しました。

当事者の主張や裁判所の判断の詳細は細部にわたるため割愛しますが、裁判所の判断を端的にまとめれば、社員の勤務態度や適格性等に問題があると会社側が認識したのであれば、その問題に対し適切

な指導・フィードバックを行い、改善の有無や可能性を検討せよというものであったと考えられます。

本件において、被告会社は3か月の試用期間満了後、会議室に対象社員の席を設けて当該社員のみが会議室を利用することとし、新聞記事の感想を書かせるなどの指示を行っていた事実が認められています。こうした事情からすれば、上記のように適切な指導等がなされていたとは認めがたく、それが被告会社にとって厳しい判断につながったものと思われます。

いわゆる「追い出し部屋」のような上記の対応には問題があると言わざるを得ませんが、恒常的かつ社会的な人手不足の中、勤務態度や職務能力に問題のある社員を根気強く指導していくのは、会社にとっても相応の負担が伴うものと思われます。いきおい早期に雇用契約を終了させたいと考えてしまうことも無理からぬことかもしれません。しかし、解雇の有効性判断における裁判所の判断は会社側に厳しいものが多い、本件のような判断は決して珍しいものではありません。退職勧奨や解雇により契約関係の終了を検討する前に、会社が問題だと考える行動や態度について、適切な指導・フィードバックを繰り返し改善を図っていく、本件からは、そのような会社側の態度の重要性を改めて確認することができるかもしれません。

(3) 退職勧奨による不法行為について

退職勧奨は、会社が労働者に対して退職を促すための事実行為であり、原則として自由に行うことができる一方、労働者側も応じる義務はありません。もっとも、こうした退職勧奨も、労働者側が応じないことを表明しているにもかかわらず短期間内に執拗に実施するなど社会的相当性を逸脱した態様で行われた場合、退職強要として不法行為に当たるとされる場合があります。

本件では、当初の使用期間満了の前後から、1か月程度の期間内に、任意退職の意思がないと表明した対象社員に対して複数回の退職勧奨がなされていますが、それ自体は直ちに社会的相当性を逸脱するものとはまでは言えないとされています。本件において、裁判所が退職勧奨を不法行為であるとした決定的な根拠は、退職勧奨時の上司や役員の言動でした。「退職勧奨にもっていくために...それを耐えてんのは大したもんだよ。」など指導による問題点の改善とはかけ離れたと言わざるを得ない発言や、「給料分、他の社員たちに与えた方がより効率的」といった侮辱的表現が証拠上認定された結果、会社による退職勧奨は違法行為というほかないとして、不法行為に当たるとの判断につながりました。会社側の具体的な言動がここまで具体的に認定されたのは、当該社員が複数回の退職勧奨におけるやり取りを秘密裏に録音しており、それが証拠提出されたことによるものと思われます。

本件を踏まえると、会社が社員に対し退職勧奨など社員の不利益につながる面談や指導を行う場合、その内容が録音されていることを前提にして進める必要があると言えるでしょう。業務であることを理由に社員に対して録音の禁止を求めることはできますが、録音機器も高度に発達していることを考えると、秘密裏に録音がなされてしまう可能性は否定できません。社員的人格権を侵害するような言動が許されないことは当然ですが、他方で、指導する側も人である以上、場合によっては感情的になってしまう場面も避けられないでしょう。録音されて問題になるような表現は避ける意識を持つとともに、2名体制で面談を行い、行き過ぎた表現を抑制するなど、面接指導に当たっても工夫が必要といえます。

2 まとめ

今回は、裁判例を踏まえて、会社が労務管理上、留意すべき点を概観してきました。平時からの就業規則

の整備や適切な注意指導など、当たり前といえば当たり前のことといえるかもしれませんが、会社にとっては少なからぬ負担を生じることも多いように思います。労使双方にとって望ましい職場環境を形成していくために、社内での体制整備に向けた努力を図るとともに、必要に応じて適宜弁護士・社労士等の専門家をご活用頂ければと思います。

以上

〔執筆者〕



紺野 大（弁護士）

2022 年日比谷タックス&ロー弁護士法人入所。中小企業を中心とする国内企業の経営を支えたいとの思いから政府系金融機関の営業職員として勤務。事業承継・タックスプランニングを専門分野とする。法務・税務の知識に加え金融機関側の視点も踏まえた、経営に役立つサービスの提供に尽力している。