

## 主 文

- 1 控訴人の本件控訴を棄却する。
- 2 控訴人の当審における追加請求をいずれも棄却する。
- 3 被控訴人の本件附帯控訴に基づき原判決中被控訴人敗訴部分を取り消す。
- 4 同部分の控訴人の請求をいずれも棄却する。
- 5 訴訟費用は、第 1、2 審を通じ、全て控訴人の負担とする。

## 事 実 及 び 理 由

### 第 1 当事者の求める裁判

#### 1 控訴人

- (1) 原判決中控訴人敗訴部分を取り消す。
- (2) 被控訴人は、控訴人に対し、1000 万円及びこれに対する平成 27 年 3 月 31 日から支払済みまで年 5 分の割合による金員を支払え。
- (3) 被控訴人は、控訴人に対し、別表の未払賃金合計 58 万円及びうち同表の未払賃金欄記載の各金員に対する同表「賃金支払日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。
- (4) 被控訴人は、控訴人に対し、平成 28 年 5 月から本判決確定の日まで、毎月 25 日限り、12 万円の割合による金員及びこれに対する各支払日の翌日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。

なお、控訴人は、当審において、上記 (3) 及び (4) のとおり、平成 27 年 12 月分以降の賃金及びこれに対する遅延損害金を求める旨の追加請求をした。

#### 2 被控訴人

- (1) 原判決中被控訴人敗訴部分を取り消す。
- (2) 同部分の控訴人の請求をいずれも棄却する。
- (3) 控訴人の当審における追加請求をいずれも棄却する。

### 第 2 事案の概要

- (1) ア 被控訴人は、空調服の販売等を目的とする株式会社である。  
イ 控訴人は、平成 27 年 3 月 1 日付けで被控訴人に入社したものであり、社労士有資格者である。  
(2) 控訴人と被控訴人との労働契約（以下「本件契約」という。）の内容は、以下のとおりである。
  - ・試用期間：1 か月
  - ・労働時間：1 日 8 時間×週 3 日（月・水・金）勤務
  - ・給与：時給 1250 円（毎月 10 日締め当月 25 日払）
  - ・職務内容：労務管理及び経理(3) 被控訴人は、平成 27 年 3 月 27 日、控訴人に対し、解雇する旨の意思表示をし、同月 30 日付けで控訴人を解雇した（以下「本件解雇」という。）。

被控訴人の同年 4 月 1 日付け退職証明書における本件解雇の理由は、「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たため。」というものである。

2 本件は、控訴人が、被控訴人に対し、①本件解雇の有効性を否定して、労働契約上の地位を有することの確認、同地位を前提とした労働契約に基づく平成 27 年 11 月度までの給与及びその遅延損害金の支払を求め、併せて、②被控訴人が控訴人に担当職務を説明しなかったこと、健康保険被保険者証を交付しなかったこと及び本件解雇が不法行為に該当するとして、損害賠償等の支払を求める事案である。なお、控訴人は、当審において、平成 27 年 12 月度以降の賃金及びこれに対する遅延損害金を求める旨の追加請求をした。

3 原審は、控訴人の請求のうち、控訴人が被控訴人に対し労働契約上の地位を有することの確認請求及び未払給与等の支払請求を認容し、損害賠償請求を棄却した。これに対し、控訴人が控訴するとともに、当審において、上記のとおり追加請求をし、被控訴人が附帯控訴した。

4 前提となる事実、本件訴訟の争点及びこれに対する当事者の主張は、原判決を次のとおり補正し、後記 5 に当審における被控訴人の主張を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」中「第 2 事案の概要」の 1 及び 2 に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決 3 頁 1 行目「（〔証拠略〕）」を削除する。

(2) 同 6 頁 22 行目の「別表」を「原判決別表」に、同頁 23 行目の「である」を「であり、平成 27 年 12 月度から平成 28 年 4 月度までの未払賃金は別表のとおりであり、その合計は 58 万円であり、同年 5 月度からは、毎月 12 万円である」に、同頁 26 行目の「別表」を「原判決別表」に、それぞれ改める。

(3) 同 7 頁 2 行目の「求める」を「求めるとともに、同年 12 月度から平成 28 年 4 月度までの未払給与合計 58 万円及びうち別表の未払賃金欄記載の各金員に対する同表「賃金支払日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年 6 分の割合による金員並びに同年 5 月から本判決確定の日まで、毎月 25 日限り、12 万円の割合による金員及びこれに対する各支払日の翌日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を求める」に改める。

(4) 同 10 頁 1 行目の「5 月」を「3 月」に改める。

#### 5 当審における被控訴人の主張

仮に本件解雇が有効でないとしても、本件契約は、平成 27 年 3 月 1 日から平成 28 年 2 月 29 日までの 1 年間の有期雇用契約であるところ、控訴人から同年 3 月 25 日付けの書面で原判決に基づき復職日の指定等を求める通知がなされたのに対して、被控訴人は同月 30 日付けの書面で本件契約の更新を拒絶する旨の回答をしているから、本件契約は、1 年間の経過によって終了した。仮に、本件契約が労働契約法 19 条 1 項 2 号に該当するとしても、本件は、同条の規定する「使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」に該当しないことは明らかである。したがって、いずれにせよ、本件契約は同年 2 月 29 日の経過をもって終了した。

#### 第 3 当裁判所の判断

1 当裁判所は、原判決とは異なり、控訴人の請求はいずれも理由がないものと判断する。その理由は、次のとおりである。

## 2 事実認定

前提となる事実と証拠（乙 1、ほか [証拠・人証略]、控訴人本人（原審）、被控訴人代表者（原審））及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(1) ア 被控訴人は、A 社長が平成 16 年 2 月に設立した会社である。A 社長は、平成 3 年 9 月頃、B を設立し、自らが社長に就任し、ブラウン管の歪み等を分析する機器を製造販売していたが、ブラウン管が液晶画面に移行し、需要が減ったため、新事業を立ち上げることにし、人間の生理作用を利用した作業服を考案して、B の子会社として、被控訴人を設立した。

イ 被控訴人は、設立当初は、経営が厳しい状況が続いたが、平成 22 年頃から、業況が著しく好転したことから、それまでの家族、親族が主たる従業員の親族企業から、業況の拡大に対応する社内体制を構築するため、平成 26 年秋頃から、C 社の OB を多数採用するなどして態勢整備を図り、B との兼務を含めた社員は平成 22 年当時の約 10 名から平成 27 年には約 20 名となっていた。また、被控訴人は平成 28 年 6 月には C 社 OB の D を経理部長に迎える予定としていた。

ウ このような状況で、A 社長は、被控訴人の経営コンサルタントをしていた E から、社会保険労務士の資格を有し、経理関係の知識・経験を有するものとして控訴人を紹介され、E に対して、控訴人に経理及び労務関係の業務の担当者としての採用に応募する意向の打診を依頼した。

(2) ア 控訴人は、以前の勤務先の代表者であった E からの意向打診を受けて、被控訴人の採用面接を受けることとなった。

イ 控訴人が採用面接に当たり被控訴人に提出した履歴書等には、控訴人（昭和 47 年〇月〇日生）は、平成 7 年 3 月に大学卒業後、海運代理店 1 社及び卸売会社 3 社に勤務し、事務職として、総務（労務を含む。）、経理、営業、貿易等の各種事務全般を経験したことが記載されているほか、志望の動機として、「労働社会保険諸法令に関心が高く、労務関連の職務は望外の喜びです。」、本人の希望として、「職務を（労務に）限定しないこと」などが記載されている。

ウ 控訴人の採用面接は、平成 27 年 1 月 20 日実施され、被控訴人の従業員である F 及び G が面接を行った。

(3) 被控訴人は、同月 26 日、控訴人に対して採用内定の通知を行った。同日付けの内定通知書には、入社日を同年 3 月 1 日（雇用期間の定めなし）、試用期間を入社日より 1 か月間、職務内容を労務管理及び経理業務、所属部課を被控訴人の総務・労人部、週 3 日勤務（月・水・金）とする記載がある。

F からの採用内定を通知するメールには、「その後、関係者で検討致しました結果、別紙の採用条件にて採用することが決定致しましたので通知申し上げます。寒さ厳しき折、体

調には十分留意され、3月1日には、お元気な顔で出社されることを願っております。」との記載がある。

(4) 控訴人は、同月2日、被控訴人に出社し、同月1日付けで、被控訴人との間で、「パート従業員 雇用契約書」と題する書面（乙1）を交わし、同書面に署名押印をした。同書面には、雇用期間を同日から平成28年2月29日まで、業務内容を総務関係業務、勤務日を毎週、月曜日、水曜日、金曜日、その他として、採用後1か月は試用期間とし、能力・技能、勤務態度、健康状態について不適切と認めた場合は採用を取り消す、また、試用期間をさらに1か月延長することがあり得る、契約書以外の内容については、被控訴人の定める就業規則（パート社員）によるなどと記載されている。

(5) 控訴人は、平成27年3月2日の朝礼の際の自己紹介で、労務担当として入社した旨を述べたところ、朝礼終了後、A社長から、「今、労務とおっしゃっていたけど、経理も得意だということだから、経理の方をお願いします。」と言われた。その後、控訴人は、控訴人と同じ日にBに入社したHとともに新入社員研修を受け、その際、Fから、6月には経理責任者としてDの入社が内定しており、Dと組んで、経理を担当してもらうことになると言われた。

(6) 同年3月20日、被控訴人の試算表を作成していたI税務会計事務所からJらが来社し、A社長及びKと打合せを行い、控訴人もこれに同席した。同打合せの結果、被控訴人が、今後、会計ソフトを購入し、自社で試算表を作成することとなり、控訴人が会計ソフト導入の事務を担当することとなった。

(7) 控訴人は、I税務会計事務所が従前作成していた試算表や被控訴人の総勘定元帳に目を通したところ、試算表の売上げを売掛金が発生した月ではなく、現実に売掛金を回収した月に計上する処理をしていることに気付き、このままの処理では、会計ソフトを導入することに支障があると考え、このことをDに相談したい旨をFに申し出たところ、Fはこれを了承し、電子メールで、Dに来社を要請した。

(8) 被控訴人においては、毎週水曜日の午後に全社員の情報共有のための事務連絡等を行う場として、Bの社員も含めて全社員が参加する全体会を開催しているところ、控訴人は、同月25日に開催された全体会において、同月27日に経理部長のDが来社することになったが、Dが来社する理由は試算表や総勘定元帳の売上げや仕入れの計上の仕方が違って、試算表や決算書が間違っている、その修正方法などの相談のためである旨の発言をした。

(9) A社長は、上記全体会終了後、控訴人に対し、控訴人が間違いであると指摘する内容について確認したところ、控訴人は、大きな問題ではない、修正申告すればいいから安心してくださいと述べるとともに、心配をかけた旨の発言をした。

(10) A社長は、同月27日午前10時半過ぎ頃、控訴人を社長室に呼び、控訴人に対し、解雇する旨の意思表示をし、同月30日付けで控訴人を解雇した（本件解雇）。

被控訴人の平成27年4月1日付け退職証明書には、控訴人が解雇により平成27年3月

30日に退職したことを証明するとし、本件解雇の理由は、「引き続き従業員として勤務させることが不適当と認められたため。」と記載されている。

### 3 第1の争点（本件解雇の有効性等）について

#### (1) 本件契約の成立の日時及び内容について

上記認定事実のとおり、控訴人は、平成27年3月2日、被控訴人との間で、同月1日付けの「パート従業員 雇用契約書」と題する書面（乙1）を交わし、これに署名押印をしていることからして、両者の間には、雇用期間を同月1日から平成28年2月29日まで、業務内容を総務関係業務、勤務日を毎週、月曜日、水曜日、金曜日、その他として、採用後1か月は試用期間とし、能力・技能、勤務態度、健康状態について不適切と認めた場合は採用を取り消す、また、試用期間をさらに1か月延長することがあり得る、契約書以外の内容については、被控訴人の定める就業規則（パート社員）によるとの内容の契約が成立したものと認められる。

控訴人は、本件契約は、平成27年1月26日に雇用期間の定めはないものとして締結されたものと主張し、前記認定事実のとおり被控訴人の同日付けの内定通知書には入社日を同年3月1日（雇用期間の定めなし）と記載されているが、上記のとおり、その後、控訴人は乙1をもって、本件契約を締結したのであるから、控訴人の主張は失当である。

#### (2) 本件解雇の有効性について

ア 既に述べたとおり本件契約には試用期間の定めがあり、本件解雇は、試用期間中に被控訴人に留保された解約権の行使として行われたものである。しかるところ、使用者による試用期間中の労働者に対する留保解約権の行使は、本採用後の通常解雇より広い範囲で認められるべきであるが、解約権の留保の趣旨・目的に照らして、使用者において、採用決定後の調査や就職後の勤務状況等により、採用時に知ることができず、また知ることを期待できないような事実を知るに至った場合であって、その者を引き続き雇用しておくことが適当でないとは判断することが客観的に相当であると認められる場合など、解約権を行使する客観的に合理的な理由が存在し、その行使が社会通念上相当として是認され得る場合にのみ許されると解される。

イ そこで、本件について検討するに、既に認定したところによれば、被控訴人が控訴人を雇用したのは、被控訴人における業況の拡大に対応した社内体制構築の一環としてであり、控訴人が社会保険労務士としての資格を有し、経歴からも複数の企業で総務（労務を含む。）及び経理の業務をこなした経験を有することを考慮し、労務管理や経理業務を含む総務関係の業務を担当させる目的であり、人事、財務、労務関係の秘密や機微に触れる情報についての管理や配慮ができる人材であることが前提とされていたものと認められる。

ところで、企業にとって決算書などの重要な経理処理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り、仮に担当者において経理処理上の誤りを発見した場合においても、まず、自己の認識について誤解がないかどうか、専門家を含む経理関係者に確認して慎重な検証を行い、自らの認識に誤りがないと確信した場合には、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という手順を踏むことが期待される。

しかるに、控訴人は、自らの経験のみに基づき、異なる会計処理の許容性についての検討をすることもなく、被控訴人における従来の売掛金等の計上に誤りがあると即断し、上記のような手順を一切踏むことなく、全社員の事務連絡等の情報共有の場に過ぎず、また、D の来訪日程を告げることの関係においても、必要性がないにもかかわらず、突然、決算書に誤りがあるとの発言を行ったものであり、組織的配慮を欠いた自己アピール以外の何物でもない。さらに、上記発言後の控訴人の行動及び原審本人尋問の結果によれば、控訴人において自らの上記発言が不相当なものであることについての自覚は乏しいものと認められる。

以上によれば、控訴人のこのような行動は、被控訴人が控訴人に対して期待していた労務管理や経理業務を含む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判断されてもやむを得ないものであり、かつ、被控訴人としては、控訴人を採用するに当たり事前に承知することができない情報であり、仮に事前に承知していたら、採用することはない労働者の資質に関わる情報というべきである。

ウ そうすると、本件解雇には、被控訴人において解約権を行使する客観的に合理的な理由が存在し、社会的に相当であると認められる。

(3) したがって、本件解雇は有効であるから、控訴人の労働契約上の地位を有する旨の確認請求及び未払賃金の支払を求める請求はいずれも理由がない。

#### 4 第2の争点（被控訴人の不法行為責任の有無等）について

##### (1) 信義則違反及び被保険者証の不交付について

原判決を次のとおり補正するほかは、原判決 12 頁 11 行目冒頭から同 13 頁 9 行目末尾までに記載のとおりであるから、これを引用する。

ア 原判決 12 頁 19 行目の「被告入社後の」の次に「試用期間中である」を加える。

イ 同 13 頁 4 行目の「被告が」から同頁 6 行目の「証拠はない。」までを「証拠（〔証拠略〕、被控訴人代表者（原審）及び弁論の全趣旨によれば、被控訴人の本店所在地は、平成 27 年 2 月 23 日まで埼玉県 L 市にあったが、平成 27 年 2 月 23 日、肩書地である東京都 M 区に移転（同年 3 月 5 日登記）しているところ、N 協会 O 支部は、同年 3 月 18 日、被控訴人の従前の本店所在地に宛てて、控訴人の健康保険被保険証を送付したことが認められることからすれば、同月 16 日までに被控訴人に届いていたとは認められないし、控訴人が G に保険証が来たかを尋ねた同年 3 月 25 日までに控訴人の被保険者証が被控訴人において交付できる状態であったと認めるに足りる証拠はない。」に改める。

##### (2) 本件解雇の違法性について

原判決 13 頁 11 行目冒頭から同頁 16 行目末尾までを次のとおり改めるほかは、原判決 13 頁 11 行目冒頭から同頁 25 行目までに記載のとおりであるから、これを引用する。

「 本件解雇が有効であることは前記のとおりであるから、本件解雇が無効であることを理由とする控訴人の被控訴人に対する慰謝料請求は理由がない。」

（3）以上によれば、控訴人の不法行為に基づく損害賠償請求はいずれも理由がない。

5 よって、控訴人の請求及び当審における追加請求はいずれも理由がないから、本件控訴及び控訴人の当審における追加請求をいずれも棄却し、本件附帯控訴に基づき、原判決中被告控訴人敗訴部分を取り消し、同部分の控訴人の請求をいずれも棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第 5 民事部

裁判長裁判官 永 野 厚 郎

裁判官 見 米 正

裁判官 中 山 雅 之

（編注：別表略）