

10 解雇理由証明制度

Q 当社は、勤務態度不良の社員を解雇することにして、解雇の予告通知をしたところ、その社員から解雇理由を文書で出してほしいという申出がありました。解雇理由については、すでに解雇の予告通知書を渡したときに本人に口頭で概略を説明していますが、改めて解雇理由を文書に記載して交付しなければならないのでしょうか。

もし、解雇理由を記載した文書を交付しないと、解雇の効力に影響しますか。

A 解雇理由を文書に記載して本人に交付しなければなりません。これは労働基準法の解雇理由証明制度に基づく使用者の義務ですから、すでに口頭で解雇理由を本人に説明していたとしても、解雇理由の証明文書を交付する必要があります。

もし、解雇理由の証明文書を交付しなかったとしても解雇の効力には影響ありません。しかし、解雇が争われた場合には、解雇理由の内容について使用者にとって不利な事情となるおそれがあります。

解 説

1 退職に際しての証明制度と解雇理由証明制度

労働基準法では、労働者が退職や解雇された場合、退職・解雇の紛争防止や再就職活動等のために、在職中の使用期間（在職期間）、従事した業務の種類、役職等の地位、賃金、退職事由・解雇事由について証明書を請求したときには、使用者は遅滞なくこれを交付しなければならないと定めています（労基22①、書式例「退職証明書」「解雇理由証明書」参照）。

このうち、解雇理由の証明に関するものを特に解雇理由証明制度と呼んでいます。解雇理由証明制度としては次の2つが定められています。

- ① 解雇された労働者が、使用者に対して、当該解雇の理由について証明書を請求した場合、使用者は遅滞なく解雇の理由を記載した証明書を労働者に交付しなければならない（労基22①）。
- ② 解雇を予告された労働者が、使用者に対して、解雇予告された日から解雇の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合、使用者は遅滞なく理由を記載した証明書を労働者に交付しなければならない（労基22②）。ただし、解雇予告された日以降に労働者が解雇事由以外の事由により退職した場合は、使用者はその退職の日以後は証明書を交付しなくてもよい（労基22②ただし書）。

たとえば、予告期間を置かない即時解雇の場合は、労働者は上記①により解雇理由を明らかにするよう請求できます。懲戒解雇の場合は即時解雇することが多いです。

一方、解雇を予告された場合（労基20）は、解雇日まで上記①は利用できませんので、労働者は上記②により予告期間中でも解雇理由を明らかにするよう請求できるようにしています。上記②は平成15年の労働基準法改正で追加されたものです。

①と②いずれの場合も、使用者は労働者の請求があれば遅滞なく証明書を交付しなければなりません。ここで「遅滞なく」とは、何日以内と具体的に日数が定められていませんが、「可及的速やかに」という意味であり、使用者が意図的に交付を遅らせることはできません。

2 解雇理由証明書の記載内容

使用者が労働者から解雇理由の証明書を請求された場合、使用者は、

解雇の理由を具体的に示す必要があり、就業規則の一定の条項に該当することを理由として解雇した場合には、就業規則の内容および当該条項に該当するに至った事実関係を証明書に記載しなければならないとされています（平11・3・31基発45）。

実務では、就業規則の解雇規定に基づいて解雇することが大半なので、就業規則において定めている解雇事由のどれに該当するかという適用条項号と解雇の理由とした具体的な事実を証明書に記載することになります。

勤務態度不良のように、具体的な事実が多数に及ぶ場合には、その類型ごとに主要な具体的な事実を記載していれば足ります。

3 解雇理由証明書を交付しない場合の問題

解雇理由証明制度は労働基準法上の制度ですから、使用者がこれに違反して証明書を交付しない、あるいは意図的に遅らせて交付したときには、労働基準法22条1項または2項の違反として、30万円以下の罰金に処せられることになっています（労基120一）。また、労働基準法の行政監督機関である労働基準監督署（労働基準監督官）により証明書の交付をするよう指導の対象になります。

しかし、使用者が労働基準法22条1項または2項に違反する場合でも、解雇が有効か、無効かという解雇の効力（解雇の私法上の効力）には直接影響しませんので、解雇理由証明書の不交付によって解雇が無効になるわけではありません。ただし、解雇が争われた場合には、実務上の影響はあります。たとえば、使用者が労働者の請求を無視して解雇理由証明書を交付しないと、解雇理由が実際にはほとんどない、あるいは不十分な理由であると主張されたり、解雇が争われた後に使用者が初めて解雇理由を明らかにすると解雇理由の後付けと誤解されるおそれがありますから、使用者にとって不利な事情になります。し

たがって、解雇に際しては、解雇理由証明書の記載事項について整理しておき、労働者の請求があった場合、速やかに交付できるようにしておくべきです。

advice

- ・解雇された労働者から使用者に対して、解雇理由証明書の請求がなされることが多いです。したがって、実務上は、解雇に先立って、解雇の具体的な理由を十分検討して、解雇理由証明書を準備しておくことが必要です。

書式

○退職証明書

退職証明書

〇〇〇〇 殿

以下の事由により、あなたは当社を平成〇年〇月〇日に退職したことを証明します。

平成〇年〇月〇日

事業主氏名又は名称 〇〇株式会社

使用者 職 氏名 代表取締役 〇〇〇〇 印

-
- ① あなたの自己都合による退職 (②を除く。)
- ② 当社の勸奨による退職
- ③ 定年による退職
- ④ 契約期間の満了による退職
- ⑤ 移籍出向による退職
- ⑥ その他(具体的に)による退職
- ⑦ 解雇(別紙の理由による。)

※ 該当する番号に○を付けること。

※ 解雇された労働者が解雇の理由を請求しない場合には、⑦の「(別紙の理由による。)」を二重線で消し、別紙は交付しないこと。

〔説明〕

退職証明書の書式は任意で構いません。ここでは厚生労働省のひな型を掲げておきます。

○解雇理由証明書

解雇理由証明書

〇〇〇〇 殿

当社が、平成〇年〇月〇日付けであなたに予告した解雇については、以下の理由によるものであることを証明します。

平成〇年〇月〇日

事業主氏名又は名称 〇〇株式会社

使用者 職 氏 名 代表取締役 〇〇〇〇 印

〔解雇理由〕※1、2

- 1 天災その他やむを得ない理由（具体的には、
 によって当社の事業の継続が不可能となったこと。）による解雇
- 2 事業縮小等当社の都合（具体的には、当社が、
 となったこと。）による解雇
- 3 職務命令に対する重大な違反行為（具体的には、あなたが
 したこと。）による解雇
- 4 業務について不正な行為（具体的には、あなたが
 したこと。）による解雇
- ⑤ 勤務態度又は勤務成績が不良であること（具体的には、あなたがこれまでも無断欠勤を繰り返し、さらには〇月〇日から〇月〇日の間、会社からの再三の出勤督促にもかかわらず、何らの理由も説明することなく無断欠勤したことが、就業規則第〇条の解雇事由に該当したこと。）による解雇
- 6 その他（具体的には、
 ）による解雇

※1 該当するものに○を付け、具体的な理由等を（ ）の中に記入すること。

- ※2 就業規則の作成を義務付けられている事業場においては、上記解雇理由の記載例にかかわらず、当該就業規則に記載された解雇の事由のうち、該当するものを記載すること。

〔説 明〕

解雇理由証明書の書式は任意で構いません。ここでは厚生労働省のひな型を掲げておきます。()内に記入する代わりに別紙に記載して添付してもよいです。

16 試用社員の本採用拒否

Q 当社はスーパーマーケットチェーンですが、新入社員（正社員）については、入社後3か月間を試用期間としています。今年度の新入社員の中に、接客態度が極めて不良な者がおり、店長が繰り返し注意していますが、改善する意欲がみられません。試用期間の満了時期が近づいてきましたので、本採用とすかどうか検討していますが、本採用拒否はどのような場合に許されるのでしょうか。

また、試用期間を延長してさらに様子を見てはどうかという意見もありますが、試用期間は延長できるものなのでしょうか（就業規則には延長に関する規定はありません）。

なお、他社では、採用後3か月間は有期労働契約とし、適格性に問題がないときに期間の定めのない正社員にしているところもありますが、そのような方法をとる場合、どのような点に留意すればよいでしょうか。

A 試用社員の本採用拒否が認められるのは、試用中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実が判明し、それが雇用を継続することに大きな支障となる場合です。

試用期間の延長は、就業規則などで明確に定められていない限り、基本的に許されませんが、本人の利益になり、本人が同意しているのであれば許される場合もあります。

有期労働契約を適格性判定のために用いるときは、当初の有期労働契約が試用期間と解釈されることのないように、契約期間満了によって有期労働契約が当然に終了するものであることおよび契約期間満了後に正社員として期間の定めのない労働契約を締結する場合には改めて選考手続を行うことを定めておくべきです。

解 説**1 試用期間**

採用した従業員について、入社後一定の期間を試用期間とし、この間に人物や能力等を評価して従業員としての適格性を判定し、正社員として本採用するかどうかを決めることがあります。

従業員としての適格性は、採用選考や内定に至る段階で書類や面接等によって事前にチェックしますが、試用期間は、企業内で実際に勤務させながら、その適格性を判定するものです。その結果、適格性に問題がなければ本採用となりますが、不適格と判定されたときには本採用されません。

試用期間を設けるかどうかは企業の自由ですが、試用期間は適格性判定の期間であり、その間、従業員を不安定な地位に置くこととなりますから、試用期間を設ける場合には、あらかじめ就業規則にそれに関する規定を設けて制度化しておく必要があります。

2 本採用拒否（留保解約権の行使）

試用期間中の労働関係は、一般に、解約権が留保された労働契約と考えられています。すなわち、試用期間中であっても使用者と試用社員との間に労働契約は成立しており、試用期間は単に従業員の適格性を判定する期間であることから、使用者に、通常の解雇に比べ、広い解約権が与えられているにすぎないと考えられています（三菱樹脂本採用拒否事件＝最大判昭48・12・12判時724・18、労判189・16、民集27・11・1536）。

したがって、不適格と判定した場合に本採用をしないということは、法的には、使用者に留保された解約権の行使であり、解雇の一形態です。

そして、この留保解約権の行使については、通常の解雇より広い範囲で解雇の自由が認められますが、留保解約権の行使は、解約権が留

保された趣旨・目的に照らし、客観的に合理的な理由が存し、社会通念上相当として是認され得る場合にのみ許されます。

すなわち、前掲三菱樹脂本採用拒否事件は、「企業者が、採用決定後における調査の結果により、または試用中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合において、そのような事実を照らしその者を引き続き当該企業に雇傭しておくのが適当でないと判断することが、上記解約権留保の趣旨、目的に徴して、客観的に相当であると認められる場合には、さきに留保した解約権を行使することができるが、その程度に至らない場合には、これを行使することはできないと解すべきである。」としています。

本採用拒否（留保解約権の行使）を検討する場合のポイントは次のとおりです。

- ① 採用選考や内定の段階で通常知り得る事実、原則として、本採用拒否の理由にはなりません。
- ② 本採用拒否の理由の内容は、事実と合致したものでなければならず、引き続き雇用を継続することに大きな支障となるものでなければなりません。

試用期間は、企業内で実際に勤務させながら、その適格性を判定するものですから、勤務成績・勤務態度の不良あるいは経歴詐称が判明したことなどが、本採用拒否の理由の中心になります。

ただし、試用期間は、適格性判定期間であるとともに、新入社員の教育・研修期間の意味もありますので、勤務成績・勤務態度が不良な場合、教育・指導によってその改善を図るの必要があり、改善の機会を与えないまま本採用を拒否することは、相当性に欠けると評価されるおそれが高いといえます。したがって、無断欠席や怠慢、上司に対する暴言や協調性の欠如などの問題がある場合には、その程度にもより

ますが、原則として、注意・指導を行って改善の機会を与え、それにもかかわらず同種行為を反復し、改善がみられないときに、本採用を拒否するかどうかを検討すべきです。

3 試用期間の長さとは試用期間の延長

試用期間は3か月から6か月程度としている例が多いです。

試用期間の長さについて法律上特段の規制はありませんが、試用期間中、従業員は不安定な地位に置かれますので、労働能力や勤務態度等の判定を行うのに必要な合理的範囲を超える長期にわたる試用期間の定めは、公序良俗に反して無効とされることがあります（ブラザー工業事件＝名古屋地判昭59・3・23判時1121・125、労判439・64）。

このように試用期間の長さは合理的範囲とすべきことから、試用期間の延長は、延長の可能性があること、その事由や延長する期間などが就業規則等で明確に定められていない限り、基本的に許されないと考えられます（試用期間を延長することがあり得るのであれば、就業規則でこれに関する規定を設けておくべきです）。

そして、試用期間の延長が認められるのは、①試用期間中に不適格と判定したが、今後の改善努力によっては本採用の可能性を与えたい場合や、②試用期間中、適格性に疑問が生じ、適否を判定するためにさらにテスト期間を必要とする相当な事情がある場合などに限定されるでしょうし、延長する期間もこのような事由による延長として相当な期間（3か月程度）と考えるべきでしょう。

実務上は、試用期間を延長する場合には、延長する事由とその期間を本人に説明した上で、試用期間延長の通知書を交付するか、本人の同意書を徴求しておくことが望ましいと考えます（なお、就業規則に延長規定がない場合でも、上記の①や②の事由による延長は本人にも有利ですので、本人が同意する場合に延長を否定すべき理由はないでしょう）。

4 有期労働契約と試用期間

採用に当たり、当初から正社員として期間の定めのない労働契約を締結するのではなく、当初は有期労働契約を締結し、適格性に問題がなければ正社員として期間の定めのない労働契約を締結するということがあります。この点について参考となる裁判例を紹介します。すなわち、私立高校に契約期間を1年と定めて雇用された「常勤講師」を期間満了時に雇止めした事案において、「使用者が労働者を新規に採用するに当たり、その雇用契約に期間を設けた場合において、その設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、右期間の満了により右雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、右期間は契約の存続期間ではなく、試用期間であると解するのが相当である。」とした裁判例があります(神戸弘陵学園事件=最三小判平2・6・5判時1355・148、労判564・7、民集44・4・668)。

この判旨はやや疑問ですが、このような裁判例がある以上、実務上は、適格性を判定するために当初有期労働契約を締結し、適格性に問題がなければ正社員として期間の定めのない労働契約を締結するという方法をとる場合は、当初の有期労働契約が試用期間と解釈されることのないように、契約期間満了によって有期労働契約が当然に終了するものであることおよび契約期間満了後に正社員として期間の定めのない労働契約を締結する場合には改めて選考手続を行うことを定めておくべきです。

advice

- ・「試用期間」という言葉から、本採用拒否は容易に認められるかのように誤解されがちですが、本採用拒否は解雇の一形態であり、解説で述べたとおり、「試用期間」というだけで容易に認められるわけではありませんので、注意してください。

参考判例

- 三菱樹脂本採用拒否事件（最大判昭48・12・12判時724・18、労判189・16、民集27・11・1536）
- ブラザー工業事件（名古屋地判昭59・3・23判時1121・125、労判439・64）
- 神戸弘陵学園事件（最三小判平2・6・5判時1355・148、労判564・7、民集44・4・668）

○テーダブルジェー解雇事件（東京地判平13・2・27労判809・74）

試用社員の採用取消しは、親会社の会長が会社の事務所を訪れたときに声を出して挨拶しなかったことを理由にされたものと認められ、これは社会通念上相当として是認することはできず、解雇権の濫用として無効とされた。

○ブレンベース事件（東京地判平13・12・25労経速1789・22）

一般に、試用期間の定めは、当該労働者を実際に職務に就かせてみて、採用面接等では知ることのできなかつた業務適格性等をより正確に判断し、不適格者を容易に排除できるようにすることにその趣旨、目的があるから、このような試用期間中の解雇については、通常の解雇の場合よりも広い範囲における解雇の自由が認められるというべきであるが、一方で、いったん特定企業との間に一定の試用期間を付した雇用関係に入った者は、本採用、すなわち、当該企業との雇用関係の継続についての期待を有するのであって、このことと、試用期間の定め趣旨、目的とを併せ考えれば、試用期間中の解雇は、客観的に合理的な理由が存し、社会通念上相当と是認される場合にのみ許されるとした上で、緊急の業務指示に速やかに応じなかったこと、採用面接時にパソコンに精通している旨述べていたが満足に行うことができなかったこと、代表取締役の業務上の指示に従わなかったこと、業務上重要な商品発表会の翌日に2回休暇を取ったこと等の事情にかんがみれば解雇は有効とされた。

○オープンタイムジャパン事件（東京地判平14・8・9労判836・94）

年俸1,300万円で事業開発部長として採用された者について、試用期間中、業務遂行状況の不良、適性の欠如等を理由に本採用を拒否した事案において、業務能力または業務遂行が著しく不良であるとか、事業開発部長として不適格であったと認めることはできないとして、試用期間中の本採用拒否が無効とされた。

書式

○通知書（本採用拒否）

○○○○ 殿

平成○年○月○日

株式会社 ○○○○

代表取締役社長 ○○○○ 印

通 知 書

貴殿の試用期間は平成○年○月○日をもって満了いたします。

入社以降の貴殿の勤務状況には、下記のような問題があり、この間、当社は、貴殿に対し、新入社員教育はもとよりOJTでの指導、配属先の上司からの注意指導を繰り返し行ってきましたが、残念ながら、一向に改善されず、その意欲もみられませんでした。

記

- 1 遅刻を○回繰り返し、○回無断欠勤したこと
- 2 業務報告書の提出指示に従わず、注意した上司に反抗したこと
- 3 ……………

貴殿は、当社社員として不適格といわざるを得ず、貴殿を当社社員として本採用とすることはできません。

つきましては、試用期間の満了日である平成○年○月○日をもって貴殿との労働契約を終了といたしますので、本書をもって通知いたします。

労働契約終了に伴い必要な手続等につきましては、追ってご連絡いたします。

〔説 明〕

社員として不適格と判断した理由を具体的に記載してください。

○通知書（試用期間の延長）

○○○○ 殿

平成○年○月○日

株式会社 ○○○○

代表取締役社長 ○○○○ 印

通 知 書

貴殿の試用期間は、平成○年○月○日をもって満了いたします。
 貴殿には、この試用期間中、下記のような勤務上の問題点があり、現時点では、当社社員として不適格といわざるを得ず、本採用とすることはできません。

記

- 1 遅刻を○回繰り返し、○回無断欠勤したこと
- 2 業務報告書の提出指示に従わず、注意した上司に反抗したこと
- 3 ……………

しかしながら、営業部に配属された後、貴殿の勤務態度に改善がみられていることを勘案し、就業規則第○条に基づき、貴殿の試用期間を平成○年○月○日まで3か月間延長し、貴殿の勤務態度の改善度合いをみた上で、再度、当社社員としての適格性を判定することといたしましたので、本書をもって通知いたします。

勤務態度の改善がみられない場合は、本採用とせず、貴殿との労働契約は終了といたしますので、ご承知おきください。

上記了解いたしました。 ○○○○ 印

〔説 明〕

就業規則に試用期間の延長に関する規定がある場合の例です。

トラブル防止という観点から本人の同意を得るのが望ましいです。