

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第86回 東京地判平成31年2月25日

(ゴールドマン・サックス・ジャパン・ホールディングス事件/労判1212号69頁)
中途採用のアナリストに対する本採用拒否が有効とされた例

労働法制特別委員会幹事 高橋 寛 (70期)



第1 事案の概要

1 Xは、平成22年3月に大学を卒業した後、国内信託銀行を含む他職での就業を経て、平成27年5月22日にY1との間で、同年7月10日を始期とする期間の定めのない労働契約を締結した（以下「本件労働契約」という）。

Y1は、採用募集に際し、当該人材に係る責任として、日次、週次又は月次での当局宛て報告書の作成又はその正確性の確認等を挙げているほか、当該人材に係る基本的資質として、大学卒以上、金融業務における5年以上の実務経験、複雑な金融商品・機能に関するデータ分析、情報技術、業務運営プロセス及びコンプライアンス等の業務経験が求められるものとしていた。

本件労働契約においては、就業場所及び職務の内容としてY1の関連会社である証券会社Y2で証券アナリストとして勤務すること、試用期間は3か月間であることが定められており、賃金は年俸670万円だった。

2 Xは、同年7月10日からY2のオペレーションズ部門（以下「本件部門」という）における勤務を開始した。また、Xは本件部門のうち、監督官庁又は取引所の法令等により定められた定期的な報告書の作成・提出等を主に担当するレギュラトリー・オペレーションズ部のポジションチーム（以下「本件チーム」という）に配属された。本件チームには、Xのほか、Xの上司を含めた数名の従業員で構成されていた。

3 勤務開始後から、Xにミスが見られたため、平成27年8月19日（勤務開始の約1か月後）本件チームにおけるXの上司は、本件部門の部長の指示に基づきXのミスを記録するとともに、Xに対し、

ミスを減らすための措置を考え、報告をするように指示した。

しかし、その後もXには顧客口座番号の誤り、レポート作成の失念、セカンドチェックの不履行などのミスが見られ、上司らが複数回面談を行ったが、改善されなかった。

Y1は、Xに対し、同年9月25日付の書面により、就業規則で定める「試用期間対象者を社員として勤務させることが不相当であると決定した場合」にあたるとして試用期間満了日である同年10月10日付でXを解雇する旨の通知をした（以下「本件解雇」という）。

第2 争点

本件解雇の有効性

第3 判決要旨

請求棄却（解雇有効）

1 判断基準

「Y1の募集の内容やX自身の経歴や履歴書の記載をも考慮すると、Xは、いわゆる大学新卒者の新規採用等とは異なり、その職務経験等を生かした業務の遂行が期待され、Y1の求める人材の要件を満たす経験者として、いわば即戦力として採用されたものと認めるのが相当であり、かつ、Xもその採用の趣旨を理解していたものというべきである。」

そして、試用期間に関する就業規則の内容も併せて考えると、本件で留保された解約権は、「試用期間中の執務状況等についての観察等に基づく採否の最終決定権を留保する趣旨のものであると解されるから、その解約権の行使の効力を考えるに当たっては、

上記のようなXに係る採用の趣旨を前提とした上で、当該観察等によってY1が知悉した事実に照らしてXを引き続き雇用しておくことが適当でない判断することがこの最終決定権の留保の趣旨に徴して客観的に合理的理由を欠くものかどうか、社会通念上相当であると認められないものかどうかを検討すべきことになる。」

2 Xの勤務状況

Xは、少なくとも平成27年8月19日以後は、毎営業日について少なくない数の業務遂行上のミスをしており、この日以前についても、同日以降の状況と同様に、Xが業務遂行上のミスを少なからずしていたものと推認するのが相当である。

Xがした多数のミスは、決して軽微なものとは評価すべきものということではできないし、上司らが多数回にわたってXに対して指導等を行ったものの、有意の改善が見られなかったものと認めるのが相当である。

3 結論

Xに係る採用の趣旨を前提とし、以上の点に加え、Xの業務上のミスが、そもそも指導等によって改善を期待するというよりも、自らの注意不足や慎重な態度を欠くことにも由来するものであると考えられることなどの諸事情を総合的に考慮すると、Xに対する指導の中では「いづらか改善がみられる」旨が言及されたこと等の事情があったとしても、Xを引き続き雇用しておくことが適当でないとのY1の判断が客観的に合理的理由を欠くものであるとか、社会通念上相当なものであると認められないものであるとは、解し難い。

したがって、本件解雇は、権利の濫用に当たるとはいうことはできず、有効なものというべきである。

第4 検討

試用期間満了時の本採用拒否は、解約権が留保された労働契約における解約権の行使にあたり、その留保の趣旨、目的に照らして、解雇権濫用の枠組み（労契法16条）により判断されることになる。

「経験者」として採用された中途採用者の本採用拒否に関し、「通常の解雇に比べ広く認められる余地があるにしても、その範囲はそれほど広いものではなく」と述べる裁判例（東京地判平成24年8月23日労判1061号28頁）がみられる一方で、近時では「経験者」としての採用の経緯を重視し、能力不足や適格性不足を理由とする解雇の客観的合理性と社会通念上の相当性を肯定する裁判例も少なくない（東京地判平成31年1月11日労判1204号62頁、東京地判平成27年10月9日労経速2270号17頁など）。

本判決は、Y1の採用募集時における求める人材の記載やX自身の経歴及びY1への履歴書の記載から、Y1が即戦力としての人材を求めており、Xもそのことを理解していたと述べている。これを前提に本判決は、本件解雇の有効性の判断にあたっては、そうした採用の趣旨を前提とするとしている。

その上で、結論としては、Xの業務上のミスが多く、自身の注意不足や態度に由来するものであることから、Y1側から「いづらか改善がみられる」旨の言及があったとしても、本件解雇には客観的に合理的な理由があり、社会通念上も相当なものとした。

本判決では、中途採用の採用過程の事実をもとに「解約権留保の趣旨、目的」を具体的に挙げ、解雇の客観的合理性と社会通念上の相当性を判断している。解雇事案においては一般的に解雇に至る事実の認定が詳細に行われることが多い。本判決も事例判断ではあるが、中途採用者に対する本採用拒否事案においてどのような主張立証を行うべきかという点で労働者側にも使用者側にも参考になるといえる。