



【裁判例紹介】 中途採用の営業職について試用期間中の解雇が無効とされた事案

- 北野嘉哉事務所事件
(東京地判令和7年6月13日・労働判例1338号55頁)

【Point】・Y社が、営業職として中途採用したXを試用期間中に解雇し、その理由として富裕層の人脈を持ち、さらなる人脈形成が得意な者であることが求められていたにもかかわらずこれに欠け、かつ、職務遂行能力に不足があると主張したところ、当該解雇が無効とされた事例。

【事案の概要】

本件は、株式会社北野嘉哉事務所（以下「Y社」）との間で労働契約を締結したXが、Y社から解雇されたことを受けて、労働契約上の地位確認請求及び賃金請求を行った事案です。

Y社は、公益財団法人の設立を希望する富裕層の顧客とコンサルティング契約を締結して財団法人の事業設計や組織設計に対する支援、設立や公益認定申請の代理、その後の運営に対する助言等を行っている会社で、Y社の営業社員の業務は、顧客と信頼関係があり顧客を紹介してくれる候補者に接触してY社の事業を説明し、顧客を紹介してもらえる見込みのある候補者について、Y社代表者との面談を手配することでした。

Y社は、応募の必須条件に「プライベートバンク、ウェルスマネジメント、資産運用、大手または外資系証券会社、大手商社及び相続対策・事業承継の領域における、富裕層向けの折衝経験を有する者、富裕層の人脈を持ちかつ人脈構築が得意な業績上位者の者」と記載した営業社員の求人広告を掲載しており、これに対してXから応募がされました。Xは、履歴書に「商社、証券会社、アセットマネジメント、ヘッジファンドと渡り歩く中、一貫して運用業務に従事し経験とノウハウを積み重ねてきたこと、仕事柄富裕層との接点が多いこと」などと記載した上、一次面接でY社代表者から、Xの営業対象となる可能性のある人物を掲載した名簿を作成し提出することを求められたのに対し、二次面接で、約40名の氏名、分野、所属、役職、特徴や、優先度を記載した名簿（本件名簿）を提出しました。もっとも、実際には、当該名簿の人物のうちXが面識を有するのは2名だけで、ほとんどはインターネットを検索して記載していました。当該二次面接では、Y社代

表者は本件名簿の掲載者とXの人的関係について具体的に質問せず、Xも説明しないまま、その後試用期間を3か月とする雇用契約が締結されました。

しかし、Y社は、3か月の試用期間満了直前に、Xに対して解雇の意思表示を行いました。Y社は、就業規則上の解雇事由である「従業員として勤務させることが不適切」に該当する事情として、(ア)Xに人脈がないこと、(イ)Xは一般営業担当として職務遂行能力に不足があることを主張しました。

【判断の概要】

本事案では、上記(ア)(イ)を理由とした中途採用者の試用期間中の解雇の有効性が主な争点となりました。

本判決は、「本件解雇は試用期間中に行われたものであり、Y社代表者も本件解雇に際し試用期間が3か月であることを伝えているから、本件解雇は、Y社に留保された解約権の行使として行われた趣旨と解するのが相当である」とした上で、「このような留保解約権の行使は、解約権の留保の趣旨・目的に照らして、客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当として是認され得る場合にのみ許されると解するのが相当」であるとして、最高裁昭和48年12月12日大法廷判決（三菱樹脂事件）の判断基準を採用しました。

そして、以下のとおり、(ア)(イ)のいずれについても、「客観的に合理的な理由が存在するとはいえず、社会通念上相当として是認できるともいえない」と判示しています。

1. (ア)について

本判決は、「Y社の事業内容、営業社員の業務内容、求人広告の記載内容及びXの履歴書の記載を総合すれば、Y社は、Xを含む中途採用する営業社員に対し、従前の職歴を生

かす等して、富裕層との繋がりを持つ人物に接触しての営業活動を期待していた」としましたが、「X は、二次面接において、本件名簿に掲載された者に対し積極的なアプローチをしていく旨述べているものの、本件名簿の掲載者との関係についてどのような説明をしていたかは、本件全証拠によっても明らかではない」とし、「Y 社代表者は、X が実際に知人に営業資料を渡したことを確認した後に二次面接を実施した一方で、二次面接においては、本件名簿の掲載者に営業を行うことができるかという質問をするものの、掲載者と X との人的関係については確認していない」と言及し、これをもって、「X が、本件名簿の掲載者との間に人的関係がある旨の説明をしたと認めるには足りないし、Y 社にとっても、X と本件名簿の掲載者との人的関係の存在及び内容が、労働契約を締結する上で必要な条件であったとも認められない」と判示しました。また、「その他、職歴のある中途採用者として一般的に期待される能力等を超えて、X が富裕層との折衝経験を持っている又は富裕層の人脈を持っていることが、労働契約において X が備えておくべき職務能力又は資質であったと認めるに足りる証拠はない」と判断し、X が富裕層との折衝経験を持っていなかった又は富裕層の人脈を持っていなかったとしても、そのことをもって「従業員として勤務させることが不適格」とは言えないと判示しています。

2. (イ)について

また、本判決は、①Y 社の事業内容や営業社員の職務内容に照らして、営業社員が短期間で成果を出すことは困難であることも考慮すれば、コンサルティング契約の締結に至らなかったとしても、そのことをもって X が「従業員として勤務させることが不適格」であったと認めることはできない、また、②X が営業先等の関係者に対し、顧客情報、Y 社のコンサルティング料、紹介料をメールで送信したことについては、単発の事情であり具体的な損害も認められないから、これをもって直ちに X が「従業員として勤務させることが不適格」と認めることはできない、と判示しました。さらに、③Y 社代表者は X が営業先を誤っていると X に指導をしており、X が営業を行う相手方の選定について不足を

感じていたことは認められるものの、Y 社の指導は営業を行う相手方の属性を指摘するのみで、営業の手法等について具体的な指導を行っているものではないから、かかる指導がなされただけでは、今後の指導によっても客観的に改善の見込みがないということとはできないと判示しています。

【検討・コメント】

本判決が引用している試用期間満了後の本採用拒否（留保解約権の行使）を論じた三菱樹脂事件では、「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、そのような事実に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」と判示されています。本判決もこのような考え方に沿って判断されたもので、従前の裁判例の流れを踏襲したものと評価できます。

その上で、本判決は、試用期間中に Y 社が職務能力や資質の点で「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」であったかを評価するにあたり、中途採用面接時のやり取りに焦点を当て、そもそも本件の労働契約において何が求められていたかを具体的に認定したものと考えられます。中途採用において特定の能力、資質、条件を即戦力として求める際には、求人情報や労働条件通知書・雇用契約書等でそれを明確にしておくことがまずもって重要ですが、本判決のような判断がなされる可能性も踏まえると、①採用面接時等の採用前のやり取りの中で、会社から中途採用に求める能力、資質、条件に関して適切に説明を行い、②会社が求める能力等を有しているか否かにつき、採用候補者に対して具体的な質疑応答を行うなどして能力等の充足性について申告させた上で、③これら採用過程のやり取りについて立証に備えた証拠を残しておくことも、より慎重な対応策として有効であると言えます。以上

記事一覧に戻る

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。