

【裁判例紹介】

1年間の有期労働契約が適正評価目的と評価され 無期労働契約の試用期間に該当するとされた事例

- TBWA HAKUHODO 事件

(東京高判令和7年4月10日・労働判例1338号5頁)

小田 瑞穂

Mizuho Oda



Profile

中村 信太郎

Shintaro Nakamura



Profile

- 【Point】**
- ・雇用期間を1年間とする契約社員として採用された従業員の労働契約について、採用面接の場で採用担当者が「これは長めの試用期間のようなもの」「来年には正社員」などと説明していたこと等から、1年間の期間の定めは適性評価目的で設けられたものであり、期間の定めのない労働契約の試用期間と判断された事例。
 - ・企業が正社員・長期雇用をアピールして採用活動を行うことは少なくないが、採用面接等の場面では、求職者の意向、想定する雇用形態、正社員登用の可能性等を把握した上で求職者に過度な期待や誤解を持たせるような言動は控えるべきである。

【事案の概要】

本件は、雇用期間を1年間とする契約社員として採用されたX（被控訴人・一審原告）が、広告・宣伝業務等を目的とするY社（控訴人・一審被告）に対して、主位的請求として、XとY社との間で締結された労働契約（「本件労働契約」）が期間の定めのないものであると主張して、地位の確認と未払賃金の支払いを求めた事案です。今回は、本訴訟の主な争点である、1年間の有期労働契約を試用期間として評価し得るのかという点について紹介いたします。

年収500万円程度の正社員として別会社に勤務していたXは、人材紹介会社Aを通じて転職活動を行い、A社の担当者Bに正社員としての採用を希望する旨を伝えました。XがY社のコピーエディターの求人（正社員）に応募したところ、Y社は同募集枠ではなく翻訳・通訳チームでの採用を打診し、Xはそれに応募しました。Y社は、書類審査と面接を経て、Xに契約社員として内定を出すことを決定し、メールでBに連絡しました。Bからは契約社員採用になった経緯等の問合せがあり、Y社の人事局長Cは電話で「Y社ではこれまで、中途採用の場合、全てのポジションで初年度は契約社員スタートとしてきた。…1年ほど前から、最初から正社員での採用に切り替えている。ただ、正社員採用は…主要なポジションに対してとしており、バックオフィスポジションはまだこれまでと同様の契約社員採用となっている。」と説明しました。

翌日、Cとの間で面談（「本件オファー面談」）に臨んだXは、正社員採用であると思っていた旨を述べたところ、Cは「これは長めの試用期間のようなものと考えていただけ

れば、来年には正社員です。」と答えました。Xは、本件オファー面談の終了後、Bに対し、Y社での雇用形態が契約社員になること等についてメールで相談したところ、Bからは「ご本人が希望しない場合を除き、ほぼ100%の方に2年目以降に正社員となっただいている」旨の説明があり、Xは「試用期間という捉え方について、先方様にお聞きした内容と同じでしたが、B様から実情（そのほとんどが登用されているということ）について伺いできて、安心いたしました」と返信しました。なお、面談時資料や翌日に交付された内定通知書には、雇用形態は1年間の契約社員であり、正社員登用制度がある旨が記載されていました。他方で、入社時の雇用契約書には試用期間が3か月の契約社員との記載がありました。

当初の雇用期間の満了が近づくと、Y社はXに対し本件労働契約を1年間の有期雇用として更新する申入れを行いました。Xは不当であると主張し応諾しませんでした。最終的にXは「不本意だが契約社員として更新に応じる」と回答しましたが、新たな雇用契約書に署名・押印はしませんでした。Xは、Y社での就業を継続しながらY社を相手方として、Xが期間の定めのない労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求める民事調停を申し立てましたが、不成立に終わりました。XはY社での就労を継続できなくなったため、本訴訟に至りました。

【判断の概要】

本判決は、原審の判断を是認した上で、「本件労働契約は1年間の試用期間中における解約権が留保された、期間の定めのない労

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。

働契約である」と判断しました。

本判決は、上記判断の理由として①Y社が、従前、正社員として採用する者に対しても、原則として最初の1年間は契約社員として有期労働契約を締結した上で、適任と認められた者に限り無期労働契約を締結して正社員として雇用する採用方法をとっており、Xの採用時にも一定の場合には同様の採用方法をとることが可能であったこと、②本件オファ一面談の際、人事局長であるCが、Xに対し、本件労働契約における1年間の期間の定めは試用期間を設けるものであり、1年後には正社員となる旨の説明をしたこと、③Xはこれを踏まえて内定を受諾し、本件労働契約が成立したことに加えて、④Bが紹介してY社に契約社員として入社した者について、1年後にY社から正社員としないとされた例はなく、⑤本件労働契約においてXの職務が翻訳・通訳業務に限定されていたとは認められないことを摘示した上で、「本件労働契約における1年間の期間の定めについては、原告の適性を評価・判断する趣旨・目的で設けられたものと認められるから、上記期間は、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」と結論づけました。

Y社は本件雇用契約書において3か月間の試用期間が記載されていることに照らすと、本件労働契約における1年間の期間の定めを試用期間と解することは不自然・不合理であると主張しましたが、面談時資料や内定通知書には試用期間に関する記載がないこと等から、後日作成された本件雇用契約書に上記の記載があったとしても、裁判所の判断を左右するものではないと判示しました。

【検討・コメント】

求職者を正社員（無期労働契約）として採用する場合、試用期間中の解雇や試用期間満了後の本採用拒否についても解雇権濫用法理¹が適用されて解雇のハードルが高くなるため、最初は有期労働契約の契約社員として採用し、能力・適性に問題がなければ正社員に登用する運用をする企業は少なくありません。

ん。本判決は適性評価目的での有期労働契約の法的性質について、先例である神戸弘陵学園事件（最判平成2年6月5日民集44巻4号668頁）の判断枠組み（「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…試用期間であると解するのが相当である」）に基づいて、「契約の存続期間ではなく、試用期間である」と結論づけています。

神戸弘陵学園事件は「特段の事情」がない限り、試用目的の有期労働契約を原則として試用期間付き無期労働契約と解する立場と考えられていますが、日本の労働法制上、有期労働契約の目的は規制されていないこと、有期労働契約の雇止めについては、契約更新の合理的期待がある場合は労働契約法19条で保護され得ること等から学説上批判があり、同事件の判断枠組みは有期契約であること自体が明確でない場合に限定して理解すべきとの見解もあるところです²。また、本件は契約期間が1年間である旨内定通知書に明記されており、入社後の経過からしても両当事者が本件労働契約は1年間の有期労働契約と認識していたことは明らかですので、本判決の判断は行き過ぎとの指摘もあります⁴。

もっとも、学説上も批判のある神戸弘陵学園事件の判断枠組みを用いる高裁判決が出たことを踏まえると、本件のように求職者が正社員採用（無期労働契約）を希望する一方で、企業が契約社員（有期労働契約）での採用のみを念頭に置いているようなミスマッチが生じている場合⁵には、採用担当者は無期労働契約を前提とするようなリップサービスの発言を特に控えるべきであり、有期労働契約の期間満了後に正社員として採用しない可能性があるのであれば、あくまでも正社員登用制度のある有期雇用であることを強調した説明を行っておくことが重要です。

以上

記事一覧に戻る

¹ 解雇が客観的に合理的理由を欠き社会通念上相当と認められない場合には、その権利行使は濫用として無効とするとする法理です（労働契約法16条）。試用期間中の場合は通常の解雇よりもやや広い範囲で解約権の行使が認められます。

² 荒木尚志『労働法』（有斐閣 第5版）538-540頁

³ 菅野和夫『労働法』（弘文堂 第13版）274-275頁

⁴ 企業実務・判例 Review「TBWA HAKUHODO 事件 東京高裁令和7.4.10 労判1338号5頁」労判1340号100-101頁

⁵ 加えて、従前の運用として、企業が求職者を正社員として採用する場合に、まずは契約社員として有期労働契約を締結している実態があるときには更に注意が必要だと考えられます。