

第3 当裁判所の判断

2 本件地位確認請求について（請求1）

(1) 争点(1)・ア—留保解約権の濫用的行使

ア 前記前提事実(2)及び被告就業規則9条2, 3項によると, 被告の就業規則上, 本件雇用契約には試用期間が付されており, その期間は勤続年数に通算されるほか, 試用期間中又は試用期間満了の際に引き続き社員として就業させることが不相当と認められる者については, 第9章に定めるところにより解雇することができるものと規定されていることに加え, 前記基礎事実(1)ないし(3)によると原告は, 本件雇用契約の締結後1週間内に「労働条件通知書」の交付を受け, かつ約3週間の研修後, 他の従業員と同様, 営業社員として保険営業を開始している。これらの事情によると本件雇用契約は, いわゆる「留保解約権付労働契約」として締結されたものであると認められ, したがって, 本件試用期間中にされた本件採用拒否は留保解約権の行使に該当する(以下, 本件採用拒否ないし本件解雇は, その法的性格に着目し, 原則として「本件解約権」ないしは「本件解約権行使」という。)

問題は, 本件雇用契約に付された留保解約権の行使は, いかなる場合に許されるかである。

解約権の留保は, 採用決定の当初において当該労働者の資質・性格・能力などの適格性の有無に関連する事項につき資料を十分に収集することができないため, 後日における調査や観察に基づく最終的決定を留保する趣旨でされているものと解されるが, ただ, その一方で, 当該試用労働者は既に労働契約関係に組み込まれている以上, 留保解約権の行使には解雇権濫用法理(労契法16条)の基本的な枠組が妥当するものというべきである。

そうだとすると留保解約権の行使は, 解約権留保の趣旨・目的に照らして, 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

合にのみ許されるものと解するのが相当であるところ、上記のとおり被告就業規則9条2項は試用期間中又は試用期間満了の際に引き続き社員として就業させることが不相当と認められる者については第9章に定めるところにより解雇することができるものと規定し、使用者の解雇権と留保解約権の行使を一本化しており、このことにかんがみると本件における留保解約権の行使（本件採用拒否）は、その趣旨・目的に照らして、①被告就業規則61条の各号に定める解雇事由（解約事由）に該当する事実が存在し（以下「適法要件A」という。）、かつ、②その行使が社会通念上相当として是認される場合（以下「適法要件B」という。）に限り許されるものというべきである。

なお、ここで若干この法理の適用について付言するに、上記解約権の留保の趣旨・目的は、上記のとおり本来、試用期間が試用労働者に対する実験・観察のための期間であることにかんがみ、当該試用労働者の資質・性格・能力などの適格性について「後日における調査や観察に基づく本採用の最終的決定を留保」することにある。したがって、留保解約権の行使は、通常の解雇の場合と比較し、広い範囲で容認されるものと一応は解されるが、ただ、そうはいつでも、上記のような試用労働者の適格性判断は、考慮要素それ自体が余りに抽象的なものであって、常に使用者の趣味・嗜好等に基づく恣意が働くおそれがあるのも事実である。そうだとすると留保解約権の行使は、実験・観察期間としての試用期間の趣旨・目的に照らして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、解雇権濫用法理の基本的な枠組を大きく逸脱するような解約権の行使は許されないものと解される。

イ そこで先ず、適法要件Aについて検討する。

(ア) 本件解約理由①について

a ここでは、被告主張に係る本件解約理由①が、被告就業規則61条

観的に合理的な理由があるものと認められる。

そこで問題は、本件解約権の行使は「解約権留保の趣旨・目的に照らして、社会通念上相当として是認される」かであるが、この適法要件Bの有無は、解約権の留保の趣旨・目的に照らしつつ、①解約理由が重大なレベルに達しているか、②他に解約を回避する手段があるか、そして③労働者の側の宥恕すべき事情の有無・程度を総合考慮することにより決すべきものと解される。

(イ) 上記イ(ウ)で検討したとおり本件解約理由③における原告の対応（以下「原告の本件対応」という。）は、単に雇用契約上の誠実義務に反するだけでなく、被告社員としての協調性や基本的なコミュニケーション能力にも疑念を生じさせるものであることは否定し難い。

しかし前記基礎事実(2)ないし(5)に基づき、より事件の経過や実態等に即して考察すると、原告の本件対応には以下の背景的事情を指摘することができる。すなわち■■■社長は、原告が保険営業マンとして期待していたほどの能力等を有していなかった上、被告の社風からみて協調性に欠けるものとしか思えない言動が散見されたことから、それにもかかわらず、受働喫煙の影響をうかがわせる他覚的所見を提出しないまま分煙措置の徹底を求めて譲らない原告を疎ましく思うようになり、原告に対し、本件各選択肢を提示するなどして、かなり強引な退職勧奨を行い自主退職を迫ったが、本件休職合意に応じてもらうのがやっとならであったため、休職に入ろうとしている原告から貸与中の被告事務室の鍵やパソコンを取り上げ、事実上、被告事務室への立入を禁じるに等しい措置をとっていたことが認められる。

そうだとすると原告の本件対応の背景には、被告営業マンとしての能力や受働喫煙等をめぐる被告代表者と原告との確執、被告代表者の原告に対する強引な退職勧奨と被告事務室からの事実上の締め出し行為等が

伏在しており、これらの事情が原告から被告代表者に対する病状報告等適切なコミュニケーションをとる機会を奪い、原告の本件対応を惹起させる原因の一つとなっていたともみることができ、してみると原告の本件対応それ自体は、原告が保険営業マンとしての資質、能力等に大きな問題を有していることを必ずしも十分に推認させるものではない。

(ウ) 以上によると本件解約権行使を基礎付ける事情（本件解約理由③）は、解約事由として重大なレベルに達していたと認めるには十分ではなく、また労働者である原告には宥恕すべき一定の理由も存在していたといわざるを得ない（上記要素①③）。そうすると、本件解約権の行使が正当化されるためには、通常の解雇ほどではないにしても、それ相応の解約回避のための措置が採られていることが必要と解されるどころ（要素②）、前記基礎事実(6)イで認定したとおり被告代表者は、本件休職合意によりその期間が終了する直前に、本件伝言を受け取り、その内容から見て原告には復職の意思が全くないものと決め付け、その日のうちに、原告に対し、本件解雇通知を郵送している。しかし本件伝言には原告の復職意思の喪失をうかがわせる記載はなく、また上記のとおり原告は、被告代表者からのかなり強引な退職勧奨を受け、これを明確に拒絶した経緯が認められるのであるから、本件伝言や原告の本件対応の内容等からみて直ちに原告には全く復職の意思がないものと即断したのは、やはり早まった判断であったといわざるを得ない。

確かに原告は、本件伝言をした時点で、被告に対して、受動喫煙の影響について他覚的知見といい得るものは何も提出していないばかりか、この点に関する見通しすらも十分に報告していない。しかし、その一方で、原告が被告代表者等からの受動喫煙に曝される場所で被告の保険業務を行っていたことは紛れもない事実であるから、被告代表者は、使用者の責務として（労契法5条）、他覚的知見の提出の有無にかかわらず、

原告に対し、より積極的に分煙措置の徹底を図る姿勢を示した上、あくまで保険営業マンとしての就労を促し、その勤務を続けさせ、その中で、改めて体調の回復具合や保険営業マンとしての能力、資質等を観察し、被告社員としての適格性を見極める選択肢もあることに思いを致す必要があったものというべきである。ところが被告代表者は、上記(イ)で指摘したとおり原告を疎まし思う余り、上記のような選択肢の存在に全く思いを致すことなく、原告が本件休職合意を選択したのを機に、事実上とはいえ原告を被告事務所から締め出すに等しい措置を講じるとともに、原告に本件伝言等の対応（原告の本件対応のこと）の拙さが認められるや直ちに、間髪を入れず、原告に対し、本件解雇通知を発し、本件解約権を行使したものである。してみると以上のような被告の判断は、如何にも拙速というよりほかないものであって、そうである以上、本件解約権行使は、これを正当化するに足る解約回避のための措置が十分に講じられていなかったものといわざるを得ない。

(エ) 以上によれば、本件解約権の行使は、解約権留保の趣旨・目的に照らして、社会通念上相当として是認される場合には当たらず、よって、適法要件Bを満たさない。

エ 小括

以上の次第であるから、本件解約権の行使は、解約権の留保の趣旨・目的に照らし、客観的に合理的な理由が認められるものの、社会通念上相当として是認され得る場合には当たらず、したがって、その権利を濫用したものとして、無効であることに帰着する。

(2) 結論

以上のとおり本件解約権行使は、その権利を濫用するものとして無効である。

ところで前記(1)アで検討したとおり本件雇用契約は解約権留保付き労働契