

## はじめに

### 「就業規則の不備が原因で敗訴してしまう」

—それは専門家として最も避けたい事態ではないでしょうか。

裁判例を調べると、就業規則の不備が会社の敗訴につながったと思われる例がたくさん見つかります。また、筆者が代表を務める咲くやこの花法律事務所で会社の労務トラブルに関するご相談をお受けする中でも、「就業規則を正しく整備していればもっと会社の意向に沿った解決ができるのに・・・」と悔しく思う例をたくさん見てきました。

もちろん、就業規則だけですべての訴訟の勝敗が決まるわけではありません。しかし、就業規則の不備が原因で負ける例も少なくないことが現実です。他方で、裁判例や通達、文献を丁寧に調査したうえでよく工夫された規定が就業規則に設けられていた結果、訴訟における会社の主張が認められるという例があることも事実です。要するに、会社のピンチを招く就業規則もあれば、会社のピンチを救う就業規則もあります。

このような就業規則が登場する過去の裁判例を知ることで、就業規則の整備にあたって知っておくべき重要な教訓を得ることができます。プロの技が光る就業規則を仕上げることができます。しかし、そのような目的で就業規則にまつわる裁判所の判断を整理して掲載した書籍はなかったように思います。そのようなこともあって、裁判例で示されたルールや裁判例から得られる教訓を理解しないまま、不備のある規定が就業規則に置かれることも多いという現実があります。

そこで、本書では、就業規則にまつわる判断をした45の裁判例を取り上げることで、過去の裁判例で示されたルールや裁判例から得られる教訓を就業規則の整備に活かすための書籍を目指しました。就業規則の整備を業務とされている社会保険労務士の先生方や弁護士の先生方、そして会社の人事労務担当者の方々にぜひ読んでいただきたいと思います。現在は就業規則について多くのひな形があり、その解説書籍もあります。しかし、ひな形をそのまま適用できる例はほとんどなく、会社の実情にあわせた規定の追加や修正が当然必要になります。そのような場面で正しい対応をするためには、過去の裁判例で示されたルールや裁判例から得られる教訓を知ったうえで、自分の頭で考えて現場に応用できる真の実力を身につけることが必要不可欠です。本書はその一助となる書籍を目指して執筆しました。

筆者は、いわゆる「判例集」を読むのが苦手です。書かれている事案が複雑すぎてわかりにくかったり、XとかYとかいった記号が使われていたり、文章も長くて読みにくいものが多いと感じます。そこで、本書では、従来型の「判例集」とは異なる以下の工夫をしました。

- ・読者が本書のどこから読むかを考える際の手助けをするために、各章のはじめにどのような裁判例が掲載されているかをダイジェストで紹介するページを設けました。
- ・実際の裁判例の事案を正確に取り上げつつも、読みやすくわかりやすい文章を心が

けました。

- ・必要に応じて図や表による解説を加えました。
- ・事案はできるだけ簡潔にまとめ、XとかYといった記号をできるだけ使わないことにこだわりました。
- ・事案をイメージできるようにイラストを掲載しました。

そして、従来型の「判例集」では、裁判例の解説がされていても、実際にそれを実務で活かすためには、読者においてさらにいくつかの分析・検討を経る必要がありました。この点についても、本書では、単に裁判例を知るというだけでなく、就業規則の整備に役立てていただくという目的をまっとうするために以下の工夫を加えました。

- ・裁判例から得られる教訓を踏まえて、裁判例の事案の就業規則をどう改善すべきだったのかを、「就業規則の改善例」などとして具体的に示すことに取り組みました。
- ・裁判例から得られる教訓をまとめた「就業規則の整備に活かすべきポイント」や「就業規則のリーガルチェックのポイント」を各所に掲載しました。

これらは就業規則を一から作り上げる場面だけでなく、既に制定されている就業規則の課題を法的視点から洗い出す際にも役立つものです。

筆者の就業規則の書籍としては、令和5年に出版した『労使トラブル円満解決のための就業規則・関連書式作成ハンドブック』（CD-ROM付）があります。本書ではこのハンドブックには掲載されていない裁判例やハンドブック出版後の最新裁判例をできるだけ多く取り上げました。また、ハンドブックに掲載されている裁判例についても、裁判所の判断を深掘りし、新たな視点での解説を加えることを目指しました。

そして、本書は、私だけでなく、咲くやこの花法律事務所の井田瑞輝弁護士、木澤愛子弁護士とともに執筆しました。2人とも、使用者側弁護士として、労使トラブルの交渉、裁判、そして就業規則の整備に取り組んできた頼りになるメンバーです。また、本書の執筆にあたっては、前著に引き続き、日本法令の吉岡幸子様にご尽力をいただきました。感謝申し上げます。さらに、筆者が所属する咲くやこの花法律事務所のメンバーに、原稿のチェックをしてもらい、そこで得られた貴重な指摘を本書の内容に反映させることができました。このような協力なしに本書を仕上げることはできませんでした。

どのような規定を設ければどのような効果が得られるのか、また訴訟においてどう判断されるのかを知ることは、就業規則を正しく整備するための第一歩です。本書が少しでも助けになればうれしく思います。

令和8年4月1日

弁護士 西川 暢春

# CONTENTS

## 第1章 人事規定にひそむリスク

本章で取り上げる裁判例	2
<b>裁判例【1】試用期間</b>	4
勤務態度不良の新入社員。延長規定がなくても同意を得て試用期間を延長できるか？	
明治機械事件（東京地方裁判所判決令和2年9月28日）	
1 事案の概要	4
2 事実関係	4
3 裁判例の事案の就業規則	6
4 争点	6
5 試用期間の延長の有効性を議論する実益と労使の主張	7
6 裁判所の判断	7
7 裁判所の判断の理由	8
8 就業規則に延長規定がない場合も試用期間を延長できるか	10
9 就業規則の整備に活かすべきポイント	11
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	13
<b>裁判例【2】転勤</b>	15
転勤拒否で給与返還。その規定は有効か？	
ビジネスパートナー事件（東京地方裁判所判決令和4年3月9日）	
1 事案の概要	15
2 裁判例の事案の就業規則	15
3 本件従業員の主張	16
4 裁判所の判断	17
5 裁判所の判断の理由	17
6 本件の裁判例の意義	18
7 判決の問題点	19
8 就業規則の工夫例	20
9 懲戒により対応することも可能	22
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	23

裁判例【3】降格	24
----------	----

「現在の等級に在籍することが不適当な者」とは？降格の要件を定めた規定の解釈

仙台高等裁判所判決令和5年1月26日

1 事案の概要	24
2 裁判例の事案の就業規則等	24
3 本件事案における等級引下げの経緯	26
4 裁判所の判断	26
5 裁判所の判断の理由	26
6 会社が敗訴した理由	28
7 まとめ	30

## 第2章 休職・復職の境界線

本章で取り上げる裁判例	32
-------------	----

裁判例【4】私傷病休職の休職事由	34
------------------	----

「1か月を超えて欠勤したとき」を休職要件とする規定—適用ミスによるトラブル

石長事件（京都地方裁判所判決平成28年2月12日）

1 事案の概要	34
2 訴訟に至る経緯	34
3 裁判例の事案の就業規則	35
4 主な争点	35
5 裁判所の判断の理由	36
6 なぜ休職期間満了による自然退職が認められなかったのか？	36
7 連続欠勤要件を定める規定の問題点	37
8 本来あるべき休職命令の要件	38
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	40

裁判例【5】復職可否の基準	41
---------------	----

会社指定医が認めなければ復職不可。会社独自の復職基準設定の効力は？

ワークスアプリケーションズ事件（東京地方裁判所判決平成26年8月20日）

1 事案の概要	41
2 裁判例の事案の就業規則	41
3 訴訟前の経緯と会社の対応	42
4 裁判所の判断	44

5	裁判所の判断の理由	44
6	なぜ会社は負けたのか？	45
7	本件の裁判例と類似する判断をした他の裁判例	46
8	就業規則の整備に活かすべきポイント	47
9	就業規則の改善例	48
	◎就業規則のリーガルチェックのポイント	49

## 裁判例【6】復職審査期間中の賃金 50

復職可能と診断された休職者。復職審査期間中、無給で待たせてよいか？

日本郵政事件（大阪地方裁判所判決令和5年5月22日）

1	事案の概要	50
2	紛争の経緯	50
3	裁判例の事案の就業規則	52
4	争点	52
5	裁判所の判断	52
6	裁判所の判断の理由	53
7	本件の控訴審の判断	53
8	復職可否の審査期間について会社は賃金を支払う必要があるか	54
9	就業規則の整備に活かすべきポイント	56
	◎就業規則のリーガルチェックのポイント	58

## 裁判例【7】試し出勤期間中の賃金 61

試し出勤期間中の作業は「業務」か？ 無給扱いの是非

NHK（名古屋放送局）事件（名古屋高等裁判所判決平成30年6月26日）

1	事案の概要	61
2	事実関係	61
3	裁判例の事案の就業規則	63
4	争点	64
5	裁判所の判断	64
6	裁判所の判断の理由	64
7	本件の裁判例の評価	66
8	他の裁判例の状況	67
9	就業規則の整備に活かすべきポイント	69
	◎就業規則のリーガルチェックのポイント	71

## 第3章 解雇・退職をめぐる攻防

本章で取り上げる裁判例	74
<b>裁判例【8】勤務成績不良解雇</b>	76
ジョブ型雇用における勤務成績不良解雇。就業規則の解雇事由にあたるか？	
欧州連合事件（東京地方裁判所判決令和4年2月2日）	
1 事案の概要	76
2 裁判例の事案の就業規則	76
3 裁判所の判断	77
4 裁判所の判断の理由	77
5 なぜ使用者が勝訴したのか？	78
6 就業規則で解雇事由を非常に限定してしまった事例	80
7 就業規則の工夫例	81
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	81
<b>裁判例【9】整理解雇</b>	83
外資系企業の整理解雇。「外資だから」は通用するのか？	
パークレイズ証券事件（東京地方裁判所判決令和3年12月13日）	
1 事案の概要	83
2 裁判例の事案の就業規則	84
3 裁判所の判断	84
4 裁判所の判断の理由	84
5 なぜ会社は負けたのか？	87
6 就業規則や雇用契約書の整備に活かすべきポイント	88
7 就業規則の作成例	89
8 参考裁判例	89
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	90
<b>裁判例【10】行方不明退職</b>	91
欠勤を続ける従業員を退職扱いにしてよいか？	
一行方不明を理由とする当然退職規定の留意点	
O・S・I事件（東京地方裁判所判決令和2年2月4日）	
1 事案の概要	91
2 従業員が出勤しなくなった経緯	91
3 裁判例の事案の就業規則	92

4 争点	92
5 裁判所の判断	93
6 裁判所の判断の理由	93
7 就業規則の整備に活かすべきポイント	94
8 行方不明を理由とする当然退職扱いの運用は慎重に	96
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	99

## 裁判例【11】定年延長 100

定年後もそのまま勤務していた職員。理事会決議で退職させることの可否

社会福祉法人ネット事件（東京地方裁判所立川支部判決令和2年3月13日）

1 事案の概要	100
2 裁判例の事案の就業規則	100
3 理事会決議に至る経緯	101
4 争点	102
5 裁判所の判断	102
6 裁判所の判断の理由	102
7 本件法人が敗訴した理由	104
8 就業規則の整備に活かすべきポイント	105
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	107

## 第4章 服務規律の限界

本章で取り上げる裁判例 110

### 裁判例【12】退職後の義務 112

就業規則に定めた機密保持義務。退職後も効力が続くのか？

レガシイ事件（東京地方裁判所判決平成27年3月27日）

1 事案の概要	112
2 裁判例の事案の就業規則	113
3 裁判所の判断	113
4 裁判所の判断の理由	113
5 就業規則の整備に活かすべきポイント	114
6 機密保持義務を規定する際の注意点	117
7 機密保持誓約書を作成すべき必要性	118
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	119

**裁判例【13】機密保持義務** ..... 120

**何が「秘密」かをどう定める？ 秘密保持規定の留意点**

マツイ事件（大阪地方裁判所判決平成 25 年 9 月 27 日）

1 事案の概要	120
2 訴訟に至る経緯	120
3 裁判例の事案の就業規則等	121
4 争点	122
5 本件会社の主張	122
6 裁判所の判断	123
7 裁判所の判断の理由	123
8 本件の裁判例から学ぶべき教訓	125
9 秘密保持義務を定める際の留意点	125
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	128

**裁判例【14】兼職許可制** ..... 129

**無許可の兼職を禁止できる？ 兼業規制の実効性**

上智学院事件（東京地方裁判所判決平成 20 年 12 月 5 日）

1 事案の概要	129
2 問題となった懲戒事由	129
3 裁判例の事案の就業規則	130
4 学校法人の主張	130
5 裁判所の判断	130
6 裁判所の判断の理由	131
7 学校法人が敗訴した理由	133
8 就業規則の整備に活かすべきポイント	134
9 就業規則の改善例	135
10 実務上の留意点	136
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	138

**裁判例【15】競業禁止義務** ..... 140

**転職の自由 vs 会社の利益。退職後の競業を禁止する規定の効力は？**

創育事件（東京地方裁判所判決令和 5 年 6 月 16 日）

1 事案の概要	140
2 本件の元従業員らの退職に至る経緯と退職後の状況	140
3 裁判例の事案の就業規則	141
4 争点	141

5 裁判所の判断 .....	142
6 裁判所の判断の理由 .....	142
7 就業規則の整備に活かすべきポイント .....	145
◎就業規則のリーガルチェックのポイント .....	148

## 第5章 労働時間をめぐるトラブル

本章で取り上げる裁判例 .....	150
<b>裁判例【16】 休憩時間</b> .....	152
駐車は「休憩」？ 運転手の駐停車時間を休憩時間とする扱いは適法か？	

乙山有限会社事件（福岡地方裁判所判決平成 25 年 9 月 19 日）

1 事案の概要 .....	152
2 裁判所の判断 .....	153
3 裁判所の判断の理由 .....	153
4 就業規則の整備に活かすべきポイント .....	155
◎就業規則のリーガルチェックのポイント .....	159

<b>裁判例【17】 変形労働時間制①</b> .....	160
-------------------------------	-----

1 か月単位の変形労働時間制。就業規則にすべてのシフトを定めなければ無効か？

日本マクドナルド事件（名古屋高等裁判所判決令和 5 年 6 月 22 日）

1 事案の概要 .....	160
2 1 か月単位の変形労働時間制とは .....	160
3 労働時間の特定の必要性 .....	161
4 裁判例の事案の就業規則 .....	162
5 裁判所の判断 .....	163
6 裁判所の判断の理由 .....	163
7 就業規則の整備に活かすべきポイント .....	164
8 就業規則の改善例 .....	165
9 運用面の留意点 .....	166
◎就業規則のリーガルチェックのポイント .....	167

<b>裁判例【18】 変形労働時間制②</b> .....	169
-------------------------------	-----

1 年単位の変形労働時間制。就業規則におくべき規定とは？

サカイ引越センター事件（東京高等裁判所判決令和 6 年 5 月 15 日）

1 事案の概要	169
2 1年単位の変形労働時間制とは	169
3 労働時間の特定の必要性	171
4 裁判例の事案の就業規則	172
5 裁判例の事案の労使協定	174
6 裁判所の判断	174
7 裁判所の判断の理由	174
8 労務管理の改善に活かすべきポイント	175
9 シフトの変更が頻繁な会社では変形労働時間制の適用は困難	177
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	177

## 裁判例【19】残業許可制 179

### 無許可の残業は残業代ゼロでよい？賃金を支払わないことを定める規定

三誠産業事件（東京地方裁判所判決令和3年6月30日）

1 事案の概要	179
2 裁判例の事案の就業規則	179
3 裁判所の判断	180
4 裁判所の判断の理由	180
5 就業規則に残業許可制を明記すれば十分か	181
6 残業許可制を採用する際の注意点	182
7 就業規則の整備に活かすべきポイント	184
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	185

## 第6章 所定内賃金・賞与の制度設計ミス

本章で取り上げる裁判例 188

### 裁判例【20】休業中の賃金支払義務 191

不況下の休業命令。休業中は賃金の6割を払うと定める規定の問題点

いすゞ自動車事件（東京高等裁判所判決平成27年3月26日）

1 事案の概要	191
2 休業と雇止めに至る経緯	191
3 裁判例の事案の就業規則	192
4 争点	193
5 裁判所の判断	193

6	裁判所の判断の理由	193
7	会社の主張が認められなかった理由	195
8	就業規則の整備に活かすべきポイント	195
9	就業規則の改善例	198
10	民法 536 条 2 項の適用を排除しておく必要性	199
	◎就業規則のリーガルチェックのポイント	200

## 裁判例【21】賃金からの控除 ..... 201

職員が天引きを拒否。就業規則に控除の規定がなければ天引きは違法？

住友生命保険事件（大阪高等裁判所判決令和6年5月16日）

1	事案の概要	201
2	裁判例の事案の就業規則	202
3	裁判所の判断	203
4	争点	203
5	裁判所の判断の理由	203
6	本件会社が支払を命じられた理由	206
7	就業規則の整備に活かすべきポイント	209
	◎就業規則のリーガルチェックのポイント	211

## 裁判例【22】賃金の減額 ..... 212

「降給を実施することがある」とあれば下げてよい？—裁判で問われた規定の不備

日本 HP 事件（東京地方裁判所判決令和5年6月9日）

1	事案の概要	212
2	裁判例の事案の就業規則等	212
3	争点	214
4	裁判所の判断	214
5	裁判所の判断の理由	214
6	会社が敗訴した理由	216
7	就業規則の整備に活かすべきポイント	217
	◎就業規則のリーガルチェックのポイント	220

## 裁判例【23】年俸制 ..... 222

次年度の年俸は誰が決める？年俸制についての定めの不備

学究社（年俸減額）事件（東京地方裁判所判決令和4年2月8日）

1	事案の概要	222
2	年俸制とは	222

3	裁判例の事案の就業規則	223
4	紛争の経緯と会社の主張	223
5	裁判所の判断	226
6	裁判所の判断の理由	226
7	会社の主張に対する判断	227
8	会社はなぜ敗訴したのか？	228
9	就業規則の整備に活かすべきポイント	231
	◎就業規則のリーガルチェックのポイント	232

## 裁判例【24】半期年俸制 234

半年ごとの評価で給与を最大2割減額と定める規定。効力は認められるか？

SBI セキュリティ・ソリューションズ事件（東京地方裁判所判決令和6年8月8日）

1	事案の概要	234
2	給与の減額の経緯	234
3	裁判例の事案の就業規則等	235
4	半期年俸制について	236
5	争点についての労使の主張	237
6	裁判所の判断	237
7	裁判所の判断の理由	237
8	就業規則の整備に活かすべきポイント	238

## 裁判例【25】賞与の査定 241

賞与の査定項目についての規定と実態のずれ。会社の査定は裁量権逸脱？

甲野堂薬局事件（東京地方裁判所立川支部判決平成24年3月28日）

1	事案の概要	241
2	本件元従業員の主張	242
3	裁判例の事案の就業規則等	242
4	裁判所の判断	243
5	裁判所の判断の理由	243
6	会社が敗訴した理由	245
7	就業規則の整備に活かすべきポイント	246
	◎就業規則のリーガルチェックのポイント	248

## 第7章 残業代をめぐる実務対応

本章で取り上げる裁判例 ..... 250

**裁判例【26】 法内残業の賃金** ..... 253

法内残業に対する支払をしないことを定める規定は適法か？

学校法人D学園事件（東京高等裁判所判決平成 29 年 10 月 18 日）

- 1 事案の概要 ..... 253
- 2 法内残業と時間外労働 ..... 253
- 3 争点 ..... 254
- 4 裁判例の事案の就業規則 ..... 254
- 5 裁判所の判断 ..... 255
- 6 裁判所の判断の理由 ..... 255
- 7 就業規則の整備に活かすべきポイント ..... 257
- ◎就業規則のリーガルチェックのポイント ..... 261

**裁判例【27】 宿日直勤務** ..... 262

宿日直勤務時間の割増賃金。宿日直許可があれば支払わなくてよい？

奈良地方裁判所判決平成 31 年 4 月 25 日

- 1 事案の概要 ..... 262
- 2 宿日直の許可とは ..... 263
- 3 裁判例の事案の給与規程等 ..... 263
- 4 本件の争点 ..... 265
- 5 裁判所の判断 ..... 265
- 6 裁判所の判断の理由 ..... 265
- 7 法人が取訴した理由 ..... 268
- 8 就業規則の整備に活かすべきポイント ..... 270
- ◎就業規則のリーガルチェックのポイント ..... 271

**裁判例【28】 夜勤時間帯の割増賃金** ..... 272

夜勤時間帯の割増賃金の計算方法。日中より低い単価で計算してよい？

社会福祉法人A会事件（東京高等裁判所判決令和 6 年 7 月 4 日）

- 1 事案の概要 ..... 272
- 2 日中業務と夜勤業務の内容 ..... 272
- 3 裁判例の事案の就業規則等 ..... 273
- 4 本件の争点 ..... 274

5	裁判所の判断	275
6	裁判所の判断の理由	276
7	法人が敗訴した理由	277
8	就業規則の整備に活かすべきポイント	278
9	就業規則の改善例	279
10	宿直許可を得ることでの対応について	281
	◎就業規則のリーガルチェックのポイント	281

## 裁判例【29】 定額残業代と法内残業 283

### 定額残業代は割増賃金の支払にあたる？ 設定の誤りによる賃金支払漏れ

国・所沢労基署長（埼玉運輸）事件（東京地方裁判所判決令和4年1月18日）

1	事案の概要	283
2	訴訟における争点	284
3	裁判例の事案の賃金規程等	284
4	裁判所の判断	286
5	裁判所の判断の理由	286
6	本件の賃金規程の問題点	287
7	就業規則の改善例	289
8	法内残業の処理の必要性	289
	◎就業規則のリーガルチェックのポイント	290

## 裁判例【30】 定額残業代と役付手当 291

### 役付手当を定額残業代と位置付ける規定。効力は認められるか？

名古屋高等裁判所判決令和2年5月20日

1	事案の概要	291
2	所定休日の労働についての割増賃金の支払義務	291
3	裁判例の事案の就業規則	292
4	争点	293
5	従業員の主張	293
6	裁判所の判断	293
7	裁判所の判断の理由	294
8	本件の賃金規程の問題点	294
9	就業規則の整備に活かすべきポイント	296
	◎就業規則のリーガルチェックのポイント	298

## 第8章 退職金・福利厚生の失敗例

本章で取り上げる裁判例 ..... 300

**裁判例【31】退職金不支給** ..... 301

退職金不支給条項。懲戒解雇していない場合も適用できるか？

第一紙業事件（東京地方裁判所判決平成 28 年 1 月 15 日）

- 1 事案の概要 ..... 301
- 2 裁判例の事案の就業規則等 ..... 301
- 3 本件会社による退職金返還請求に至る経緯 ..... 303
- 4 争点 ..... 305
- 5 裁判所が認定した競業避止義務違反とその評価 ..... 305
- 6 裁判所の判断 ..... 306
- 7 裁判所の判断の理由 ..... 306
- 8 本件会社の退職金規程の問題点 ..... 307
- 9 就業規則の整備に活かすべきポイント ..... 309
- 10 実務上の留意点 ..... 310

**裁判例【32】社宅制度** ..... 312

総合職にのみ社宅利用を認める規定。運用は男女差別か？

AGC グリーンテック事件（東京地方裁判所判決令和 6 年 5 月 13 日）

- 1 事案の概要 ..... 312
- 2 裁判例の事案の就業規則等 ..... 313
- 3 総合職と一般職の社宅利用についての格差の実情 ..... 314
- 4 法令により禁止される性差別 ..... 315
- 5 従業員の主張 ..... 318
- 6 裁判所の判断 ..... 319
- 7 裁判所の判断の理由 ..... 319
- 8 なぜ会社は敗訴したのか？ ..... 322
- 9 就業規則の改善例 ..... 323
- ◎就業規則のリーガルチェックのポイント ..... 324

## 第9章 懲戒についての規定の不備

本章で取り上げる裁判例	326
裁判例【33】懲戒事由	327
「飲酒運転」と「交通法規違反」を別の懲戒事由とする規定の留意点	
トヨタモビリティ事件（東京地方裁判所判決令和4年9月2日）	
1 事案の概要	327
2 裁判例の事案の就業規則	327
3 本件事案における懲戒解雇の経緯	328
4 訴訟における労使の主張内容	329
5 裁判所の判断	330
6 裁判所の判断の理由	330
7 会社が敗訴した理由	330
8 就業規則の改善例	332
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	333

裁判例【34】懲戒の調査	335
--------------	-----

懲戒調査のための出勤停止期間。賃金は6割支給でよい？

JTB事件（東京地方裁判所判決令和3年4月13日）

1 事案の概要	335
2 懲戒解雇に至った経緯	335
3 裁判例の事案の就業規則	336
4 争点	337
5 裁判所の判断	338
6 裁判所の判断の理由	338
7 懲戒調査等のための出勤停止期間中の賃金を不支給としたは減額することの可否	338
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	344

## 第10章 有期雇用がもたらす格差とトラブル

本章で取り上げる裁判例	348
裁判例【35】無期雇用者との賃金格差	349
同じ仕事なのに基本給に差があるのは違法？ 有期と無期の賃金格差	

**学校法人明德学園事件（京都地方裁判所判決令和7年2月13日）**

1 事案の概要	349
2 裁判例の就業規則等	350
3 争点	352
4 裁判所の判断	353
5 裁判所の判断の理由	353
6 本件の基本給の格差はなぜ違法とされたのか？	355
7 無期転換後の賃金格差の違法性	358
8 控訴審判決	358
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	360

**裁判例【36】更新上限の設定と無期転換ルール 363**

**雇用契約期間を最長5年とする規定。無期転換逃れて違法か？**

**ドコモ・サポート事件（東京地方裁判所判決令和3年6月16日）**

1 事案の概要	363
2 裁判例の事案の就業規則	363
3 雇用契約書の記載	364
4 従業員の主張	364
5 裁判所の判断	365
6 裁判所の判断の理由	365
7 就業規則の整備に活かすべきポイント	367
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	369

**裁判例【37】無期転換に伴う賃金減額 370**

**無期転換に伴って業務内容を変更。賃金減額は認められるのか？**

**一般社団法人シーソック事件（東京地方裁判所判決令和6年1月10日）**

1 事案の概要	370
2 業務内容の変更と賃金減額の経緯	370
3 裁判例の事案の就業規則等	371
4 裁判所の判断	372
5 裁判所の判断の理由	373
6 法人が敗訴した理由	373
7 就業規則の整備に活かすべきポイント	375
8 具体的な対応方法	376
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	378

## 第11章 就業規則の変更の失敗と成功

本章で取り上げる裁判例	382
<b>裁判例【38】賃金制度の変更</b>	384
新賃金制度に合理性はあるか？能力給導入を目的とする賃金規程改訂の失敗	
社会福祉法人賛育会事件（東京高等裁判所判決平成22年10月19日）	
1 事案の概要	384
2 裁判例の事案の就業規則	384
3 裁判所の判断	386
4 裁判所の判断の理由	386
5 なぜ法人は敗訴したのか？	389
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	392
<b>裁判例【39】定額残業代</b>	394
定額残業代規定の不備を修正する就業規則変更。効力は認められるか？	
ビーラインロジ事件（東京地方裁判所判決令和6年2月19日）	
1 事案の概要	394
2 訴訟に至るまでの経緯	394
3 主な争点	396
4 裁判所の判断	397
5 裁判所の判断の理由	398
6 会社の主張が認められなかった理由	401
7 本件の裁判例の教訓	404
<b>裁判例【40】同一労働同一賃金</b>	409
同一労働同一賃金ルールをきっかけとする手当見直し。給与規程変更の効力	
社会福祉法人恩賜財団済生会事件（山口地方裁判所判決令和5年5月24日）	
1 事案の概要	409
2 裁判例の事案の給与規程	410
3 給与規程の変更に至る経緯	412
4 争点	414
5 裁判所の判断	414
6 裁判所の判断の理由	415
7 控訴審、上告審の判断	418

8 本件の裁判例の意義	418
9 不合理な待遇差解消のために不利益変更を行う場合の留意点	419
<b>裁判例【41】 労使慣行の廃止</b>	<b>423</b>
規定がないのに支給されていた賃金項目。労使慣行を廃止するための手続	
シオン学園事件（三共自動車学校・賃金体系等変更）（横浜地方裁判所判決平成 25 年 6 月 20 日）	
1 事案の概要	423
2 労働条件変更の経緯	423
3 裁判例の事案の就業規則	425
4 争点	426
5 本件に関連する労働契約法の規定	426
6 裁判所の判断	427
7 裁判所の判断の理由	427
8 控訴審の判断	430
9 就業規則を上回る労使慣行の廃止	431

## 第 12 章 就業規則の効力はどこまで認められるか？

本章で取り上げる裁判例	436
<b>裁判例【42】 就業規則の合理性</b>	<b>438</b>
労働者の一斉退職事案。退職金不支給条項の適用は認められる？	
芝海事件（東京地方裁判所判決令和元年 10 月 17 日）	
1 事案の概要	438
2 裁判例の就業規則	438
3 争点	439
4 裁判所の判断	440
5 裁判所の判断の理由	440
6 会社が敗訴した理由	441
7 就業規則の整備に活かすべきポイント	443
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	445

<b>裁判例【43】 就業規則の周知</b>	<b>446</b>
------------------------	------------

所長の机の引き出しに保管された就業規則。それで「周知」といえるのか？

宮田自動車商会事件（札幌高等裁判所判決令和 6 年 3 月 22 日）

1	事案の概要	446
2	訴訟に至る経緯	446
3	本件従業員の主張	447
4	裁判所の判断	448
5	第一審が就業規則の周知性を否定した理由	448
6	控訴審が就業規則の周知性を肯定した理由	449
7	第一審と控訴審で判断が異なった理由	450
8	就業規則の周知についての判断基準	450
9	就業規則の整備に活かすべきポイント	452

## 裁判例【44】最低基準効 455

### 月の途中で改正した賃金規程。従業員の同意と最低基準効との関係は？

北海道国際航空事件（最高裁判所判決平成 15 年 12 月 18 日）

1	事案の概要	455
2	訴訟に至る経緯	455
3	最高裁の判断	457
4	最高裁の判断の理由	457
5	最高裁の判断の検討	458
6	実務上の留意点	460

## 裁判例【45】就業規則の誤記 463

### 1 字の誤記が命取りに？ 就業規則のミスとその影響

丙川商店事件（京都地方裁判所判決令和 3 年 8 月 6 日）

1	事案の概要	463
2	裁判例の事案の就業規則	464
3	本件会社の主張	465
4	裁判所の判断	465
5	裁判所の判断の理由	465
6	本件の裁判例の教訓	466
7	就業規則の誤記が問題になった他の裁判例	467
	◎就業規則のリーガルチェックのポイント	468

# 第1章

## 人事規定にひそむリスク

### ■【1】試用期間

……明治機械事件（東京地方裁判所判決令和2年9月28日）

### ■【2】転勤

……ビジネスパートナー事件（東京地方裁判所判決令和4年3月9日）

### ■【3】降格

……（仙台高等裁判所判決令和5年1月26日）



## 本章で取り上げる裁判例

「人事」の章では、試用期間、転勤、降格に関する裁判例を取り上げました。

### 1 試用期間

【1】の明治機械事件は、産業用機械の制作、販売等の事業を営む会社が、新たに採用した従業員について、試用期間を3回延長したうえで、能力不足や他の従業員への悪影響を理由に解雇した事案です。この事案では、就業規則に試用期間の延長についての規定が置かれていませんでした。そこで、そのような場合でも使用者が試用期間を延長することができるかが争点の1つとなりました。

裁判所は、一般論として、就業規則に延長の規定がない場合も、一定の要件のもとで延長が認められると判示しました。しかし、この事案へのあてはめとしては、従業員の勤務態度等に少なくない問題があったとはいえものの、使用者が行った試用期間延長は就業規則の最低基準効に反し、無効であると判断しています。試用期間の延長について、裁判例の基準も踏まえた適切な規定を就業規則に整備しておくことは、実務的にも重要です。

### 2 転勤

【2】のビジネスパートナー事件は、転勤を拒否した総合職の従業員に対し、会社が、地域限定職との給与の差額の返還を求めた事案です。この会社は正社員の職群として、転勤がある総合職、勤務地が特定の地域に限定される地域限定総合職など4つの職群を設けていました。そして、給与規程において、総合職の従業員が転勤を拒否した場合に、地域限定職との半年分の賃金の差額の返還を義務付ける規定を置いていました。訴訟では、この返還条項の有効性が争点となりました。

裁判所は、この返還条項について賃金全額払いの原則に違反せず、また就業規則としての内容の合理性も認められるとして、有効と判断しています。転勤制度を設けている事業者においては、①従業員が転勤を拒否した場合に具体的に会社としてどのような措置を取り得るか、②そのために必要な就業規則の規定が有効に整備されているか、③その措置が転勤に応じる従業員との公平の観点から妥当なものになっているかといった点をチェックしておく必要があります。

### 3 降 格

【3】の仙台高等裁判所判決令和5年1月26日は、会社の等級制度において7等級に位置付けられて、課長補佐の役職にあった従業員の降格をめぐるトラブルの事案です。この課長補佐が、6等級・係長に降格させられ、それに伴って基本給を約1割減額されたことが不当であるとして、会社に対して訴訟を起こしました。この会社は、就業規則において、「①過去2年間の人事考課がC以下であること、②①以外でも現在の等級に在籍していることが不相当と認められる者のいずれかを満たす」ことを従業員を降格させる場合の要件として定めていました。会社は、課長補佐を上記の②にあたるとして降格させましたが、裁判所はこの事案において②の要件を満たさないとして、降格を無効と判断しました。この②のような包括的な規定は、使用者によって濫用的な適用がされやすく注意を要します。

# 【1】試用期間

## 勤務態度不良の新入社員。延長規定がなくても同意を得て試用期間を延長できるか？

明治機械事件（東京地方裁判所判決令和2年9月28日）

【掲載誌】判例時報 2493号 103ページ



### 1 事案の概要

本件は、産業用機械の制作、販売等の事業を営む会社が、新たに採用した従業員について、試用期間を3回延長したうえで、能力不足や他の従業員への悪影響を理由に解雇した事案です。これに対し、従業員は、解雇は無効であるとして、会社に対して、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認などを求める訴訟を提起しました。

### 2 事実関係

#### (1) 入社後の研修における問題点

この従業員は、平成30年4月1日に入社しました。会社の就業規則には新たに採用された従業員について3か月以内の試用等を命じる旨の定めがありました。この従業員は、新人研修に参加した際、研修の外部講師に対して、「何故この項目を学ぶ必要があるのか」、「やりたくないの、やらなくていいですか」、「それって強制はできないですよ」などと述べたという問題がありました。また、営業マナーの研修中、「こんなことをして営業はお客さんをだますのですよね」などと発言し、一緒に受講していた他の新入社員たちは、これらの発言等により、この従業員と積

極的に関わることができませんでした。

また、この従業員は、生産部組立研修に参加した際、他の参加者2名が「はい」と返事をして理解していることを示している際に無反応であることが多く、研修での作業がうまくいかないときに突然大きな声を出して工具を投げ、担当社員から注意を受けました。

## (2) 事業部配属後の問題点と上司の評価

この従業員は、入社翌月である5月1日から太陽光発電事業部に配属されました。しかし、直属の上司から、電話対応の声が暗いとして明るく対応するように指導されると、「そのようなことは研修で教わっていない」と発言しました。また、先輩社員から、太陽光発電の取得費用を軽減するための情報を調べて報告するように求められ、報告内容について質問を受けた際、「ネットを検索すると該当ページが出てくるのでそこを見てください」、「自分で調べた方が早いと思います」と発言しました。

この従業員の直属の上司は、会社に対し、この従業員の適格性を検討した結果として、「少なくとも太陽光発電事業部では、太陽光発電の基礎的事項を習得できず、上司や先輩社員の指導に従わず、内向的なところがあって相手の意図をくみ取ることが不得意で、相手を論破するような話法を多用することから、営業に向かず、同事業部にて業務を行うことは難しい」と判断したとの意見を報告しました。

## (3) 試用期間の延長とその後の解雇

会社は、平成30年6月28日、この従業員に対して、「現時点で本採用を適当と認めるに至りませんでしたので、試用期間を平成30年7月31日まで延長することとしました」などと記載のある試用期間延長通知書により試用期間を延長する旨を通知しました（1回目の延長）。この従業員は、この通知書の末尾にあった「上記内容に同意し、ここに署名並びに押印する。」との記載の下部に署名および押印して、延長に同意しました。

そして、会社は、平成30年7月30日、同じようにこの従業員の同意を得て、試用期間を平成30年8月1日から同月31日まで延長しました（2回目の延長）。

さらに、会社は、平成30年8月29日、再度この従業員の同意を得て、試用期間を平成30年9月1日から同月30日まで延長しました（3回目の延長）。

しかし、3回目の延長をした翌日である平成30年8月30日、会社は、この従業員に対し、解雇予告通知書を交付し、平成30年9月30日付で就業規則28条1項5号に基づき解雇する旨の意思表示をしました。

### 3 裁判例の事案の就業規則

本件の会社の就業規則には、試用期間と普通解雇事由について以下の定めがありました。

#### 事案の規定

##### (試用見習)

第9条 新たに採用された従業員には、3か月以内の試用又は一定期間の見習を命ずる。試用又は見習中3か月以内の従業員で業務に不相当と認められる者は、何時にても解雇することができる。

##### (普通解雇事由)

第28条 従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇することができる。

- ① 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき
- ② 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないと認められたとき
- ③～④ (略)
- ⑤ 試用期間中又は試用期間満了時まで、従業員として不適格であると認められたとき
- ⑥～⑧ (略)
- ⑨ その他前各号に準ずるやむを得ない事情があったとき

### 4 争点

本件の会社は、この従業員との雇用契約書で試用期間を3か月と定めており、試用期間の延長の規定は設けていませんでした。また、就業規則にも試用期間を「3か月以内」とする規定があり、延長についての規定はありませんでした（上記就業規則9条参照）。

そこで、雇用契約書や就業規則に試用期間の延長の規定がないにもかかわらず、会社が試用期間を延長したことが有効かどうか争点の1つとなりました。

訴訟では、そのほかにも、会社がした解雇の有効性や、会社が解雇前に行った退職勧奨が不法行為にあたるかなどが争われましたが、ここでは試用期間の延長の有効性の争点に絞って解説します。

## 5 試用期間の延長の有効性を議論する実益と労使の主張

### (1) 試用期間中の解雇と通常解雇

一般に、試用期間中の解雇や試用期間満了時の解雇は、通常解雇よりも広い範囲で解雇の自由が認められます（三菱樹脂事件・最高裁判所判決昭和48年12月12日）。そのため、本件で試用期間が有効に延長されていたと判断された場合、延長後の試用期間中に会社が行った解雇も、通常解雇よりも緩やかな基準で判断されることになります。このため、会社が従業員を解雇した場合に、試用期間が延長されたため試用期間中の解雇となるのか、試用期間が満了し、本採用された後の通常解雇となるのかをめぐり、試用期間の延長の有効性が問題となることがあります。

### (2) 本件の訴訟における労使の主張

#### ア 会社の主張

本件の訴訟で、会社は、試用期間の延長について、従業員の同意を得ており、延長は有効であると主張しました。

#### イ 労働者の主張

これに対し、従業員は、延長について合意が成立していたとしても、それは就業規則の規定に比べて労働者に不利益な合意であるから、就業規則の最低基準効により無効であり、試用期間が延長されたとは認められないと主張しました。

就業規則には、労働条件の最低基準を画する効力があり、最低基準効と呼ばれます。労働契約法12条は「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。」として、この最低基準効を定めています。従業員の主張は、試用期間の延長の合意が、この就業規則の最低基準効に抵触することを指摘するものでした。

## 6 裁判所の判断

裁判所は、一般論として、就業規則に試用期間の延長について規定がない場合であっても、①やむを得ない事情がある場合に、②調査を尽くす目的から、③労働者の同意を得たうえで、④必要最小限度の期間を設定して試用期間を延長することは、最低基準効に違反せず、認められると判断しました。

しかし、本件では、やむを得ない事情があったとも、調査を尽くす目的があった

とも認められず、1回目の延長は就業規則の最低基準効に違反し無効であると判断しました。また、2回目の延長および3回目の延長も、1回目の延長が有効であることを前提とするものであることから、無効であると判断しました。その結果、当初の3か月の試用期間の経過によって、試用期間は終了していたと判断しました。

## 7 裁判所の判断の理由

裁判所が上記の判断に至った理由の詳細は以下のとおりです。

### (1) 労働者の同意も試用期間の延長の根拠になる

裁判所は、まず、雇用契約書に試用期間は3か月と規定されているものの延長の規定がないこと、就業規則9条にも「3か月以内」の「試用又は一定期間の見習」を命ずる旨の規定があるものの延長の規定がないことを確認しました。

そして、「試用期間を延長することは、労働者を不安定な地位に置くことになるから、根拠が必要」であるとしたうえで、就業規則のほか労働者の同意もこの根拠にあたりと判示しました。また、「就業規則の最低基準効（労働契約法12条）に反しない限り、使用者が労働者の同意を得た上で試用期間を延長することは許される」と判示しました。

### (2) 延長の規定がない場合の試用期間延長の可否の基準

そのうえで、「就業規則に試用期間延長の可能性及び期間が定められていない場合であっても、職務能力や適格性について調査を尽くして解約権行使を検討すべき程度の問題があるとの判断に至ったものの労働者の利益のため更に調査を尽くして職務能力や適格性を見出すことができるかを見極める必要がある場合等のやむを得ない事情があると認められる場合に、そのような調査を尽くす目的から、労働者の同意を得た上で必要最小限度の期間を設定して試用期間を延長することを就業規則が禁止しているとは解されないから、上記のようなやむを得ない事情があると認められる場合に調査を尽くす目的から労働者の同意を得た上で必要最小限度の期間を設定して試用期間を延長しても就業規則の最低基準効に反しない」と判示しました。つまり、就業規則に試用期間の延長について規定がない場合であっても、①やむを得ない事情がある場合に、②調査を尽くす目的から、③労働者の同意を得たうえで、④必要最小限度の期間を設定して試用期間を延長することは認められると判断しました。

さらに、裁判所は、「上記のやむを得ない事情、調査を尽くす目的、必要最小限度の期間について認められない場合、労働者の同意を得たとしても就業規則の最低基準効に反し、延長は無効になると解すべきである」と判示しました。

### (3) 本件でのあてはめ

そのうえで、裁判所は、本件の試用期間の延長が上記の基準を満たすかについて以下のとおり検討しています。

#### ア 当初の試用期間に調査を尽くしておらず延長するやむを得ない事情があるとはいえない

裁判所は、まず、上記の判断基準の①のやむを得ない事情があったかを検討しています。その中で、裁判所は、この従業員の勤務態度等に少なくない問題があったと指摘しています。しかし、一方で、裁判所は、この従業員は実質的には社会人経験がない新卒の立場で会社に入社したものであり、学生感覚から抜け出せないまま社会人になってしまう事例は社会内に相当程度あるとうかがえるとしています。そして、会社がこの従業員の職務能力や適格性について調査を尽くすというのであれば、面談を実施するなどして問題点を具体的に指摘したうえで、改善されなければ解雇もあり得るなどと警告し、適切な時間的間隔で面談を繰り返すなどして改善の有無等に関する会社の認識を伝えるなどして、職務能力や適格性を見極める取組みをすべきであったとしました。

しかし、会社がそのような取組みをしたと認められる証拠はなく、かえって、新入社員の人事を担当する管理職が問題を認識しながらこの従業員に直接の注意・指導をしなかったことを認める供述をしていること、直属の上司も繁忙を理由にこの従業員に改善を促す取組みをしなかったことを認める供述をしていることなどを指摘しました。そして、会社が当初の試用期間中にこの従業員の職務能力や適格性について調査を尽くしていたと評価することはできないと判断しました。

これらの点を踏まえ、裁判所は、会社が当初の試用期間中に従業員の職務能力や適格性について解約権行使（解雇）を検討すべき程度の問題があると判断したとしても、調査を尽くしたうえでの判断といえないことから、1回目の延長について、やむを得ない事情があったとはいえないと判示しました。

#### イ 調査を尽くす目的があったともいえない

裁判所は、さらに、上記の判断基準の②の調査を尽くす目的があったかを検討しています。そして、会社は試用期間を延長した平成30年7月以降、会議室にこの従業員1人を置いて専ら簿記の自習や新聞記事の閲読・報告等をさせており、このような対応は、この従業員の職務能力や適格性について更に調査を尽くす目的とは相容れない対応であると判示しました。

また、会社が、この従業員に対して、平成30年6月22日以降、退職勧奨を繰り返していたことを指摘し、会社が試用期間を延長した目的は、主として退職勧奨に応じさせることにあったと推認され、この従業員の職務能力や適格性について更

に調査を尽くして適切な配属部署を検討するという目的があったと認めることはできないと判断しました。

## 8 就業規則に延長規定がない場合も試用期間を延長できるか

### (1) 裁判例の状況

本件の裁判例は、就業規則に試用期間の延長についての規定がない場合であっても、①やむを得ない事情がある場合に、②調査を尽くす目的から、③労働者の同意を得たうえで、④必要最小限度の期間を設定して試用期間を延長することは認められると判断しました。また、青葉メディカル事件（大阪地方裁判所判決令和6年2月22日）も、就業規則に試用期間の延長について規定がない場合であっても、当初の試用期間中の勤務状況から、従業員としての適格性に疑義が生じた際に、労働者の同意を得たうえで、さらに適格性を吟味するために必要かつ相当な期間、試用期間を延長することは認められると判断しています。

### (2) 就業規則の最低基準効との関係

#### ア 就業規則が延長を禁止する趣旨か

上記のような判断については、就業規則の最低基準効との関係が問題となります。しかし、就業規則に試用期間の延長について規定がない場合であっても、就業規則が試用期間の延長を禁止しているとまでは解釈できないことが多く、そうであれば、労働者の同意を得て試用期間を延長することが最低基準効に反するとはいえないことが多いと考えられます。前述の青葉メディカル事件でも、「採用の日から3カ月を試用期間とする」と定められた就業規則について、試用期間の延長を禁止しているとまで解することはできないと判断されています。

#### イ 本件の裁判例について

本件の裁判例の事案では、就業規則において「新たに採用された従業員には、3か月以内の試用又は一定期間の見習いを命ずる。」と定められていました。単に「3か月」とするのではなく、「3か月以内」とされています。「3か月以内」というのは、一般に、3か月を含みそれよりも短い範囲の期間を意味することから、本件の就業規則は試用期間の延長を禁止しているという読み方もできなくはありません。

しかし、仮にそのように解釈したとしても、本件の裁判例が例示するような、更に調査を尽くして職務能力や適格性を見出すことができるかを見極める必要がある場合に、労働者の利益のためにする試用期間の延長の合意は、労働契約法12条の「就業規則で定める基準に達しない労働条件」にはあたらず、最低基準効に抵触しない

と考えることが可能でしょう。

また、使用者と労働者の合意は、それが労働者の自由な意思に基づいてなされた  
と認められる客観的な状況が存在する場合は、「就業規則に定める基準に達しない  
労働条件を定める労働契約」には該当せず、就業規則の最低基準効に反しないとさ  
れています（総合労働研究所事件・東京地方裁判所判決平成14年9月11日、荒  
木尚志ほか編『注釈労働基準法・労働契約法〔第2巻〕』414ページ）。そのような  
立場からは、本件の裁判例は、上記①から④の要件を満たす場合は、試用期間の延  
長の合意が自由な意思に基づいてなされたと認められる客観的な状況があることを  
示したものと考えることもできるでしょう。

## 9 就業規則の整備に活かすべきポイント

### (1) 就業規則に延長規定がない場合は同意が必要になる

試用期間は従業員としての適格性を観察し、本採用するかどうかを決定するた  
めの期間ですが、3か月または6か月など、就業規則に定めた当初の原則的な期間で  
はその判断ができない事態も想定されます。このような場合、使用者としては本採  
用するか否かを慎重に検討するため、試用期間を延長する必要が生じることがあり  
ます。

そして、就業規則に延長規定がない場合も、本件の裁判例や青葉メディカル事件  
の判示を踏まえれば、一定の要件のもとで試用期間を延長することは可能です。た  
だし、両裁判例が判示しているとおり、就業規則に延長規定がない以上、延長する  
ためには労働者の同意が必要になります。本件の裁判例が「試用期間を延長するこ  
とは、労働者を不安定な地位に置くことになるから、根拠が必要」としているのも  
この趣旨です。なお、最近の参考裁判例として、就業規則に試用期間の延長につ  
いての規定がなく、使用者が試用期間の経過後に試用期間の延長を一方向的に通知した  
事案では、雇用契約で留保された解約権は、試用期間が経過した時点で行使するこ  
とができなくなり、特にこれと異なる合意がある等特段の事情がある場合を除き、  
その後の試用期間の延長も許されないとして、当該事案では試用期間経過前に試用  
期間の延長が合意された等の特段の事情といえるような労働契約の定めと異なる合  
意があったとは認められず、使用者は試用期間の経過により解約権の行使ができな  
くなったとして、その後に行われた試用期間延長措置が無効であると判断されてい  
ます（医薬品製造販売業A社事件・横浜地方裁判所判決令和6年3月27日）。

これに対し、雅叙園観光事件（東京地方裁判所判決昭和60年11月20日）や中  
田建材事件（東京地方裁判所判決平成12年3月22日）は、就業規則に延長規定  
がなく労働者の同意も必ずしも明らかでない事案で、試用期間の延長を認めていま

すが、このような判断は試用期間満了時に職務不適格と判断された者について直ちに解雇の措置を取るのではなく、さらに適格性を見出すために試用期間を延長する措置を取ることは労働者に有利であることから、労働者の黙示の同意があると認められる場合に正当化され得るものと考えられます。

## (2) 就業規則に延長規定がある場合は同意は不要

就業規則に使用者に試用期間を延長する権限を与える合理的な内容の延長規定が置かれている場合は、それが雇用契約の内容となります（労働契約法7条）。そのため、この場合には従業員の同意がなくても試用期間の延長が可能です。使用者としては、試用期間の延長が必要な場面で従業員から同意が得られるかどうか分からない以上、就業規則に延長規定を置いて、従業員の同意がなくても試用期間を延長できるようにしておくべきでしょう。

## (3) 就業規則における延長規定の定め方

就業規則に試用期間の延長規定を設ける場合には、本件の裁判例も指摘するとおり、試用期間の延長は従業員の地位を不安定にさせるものであることから、①試用期間が延長されることがあることに加えて、②延長の事由、③延長される期間について定めておくことが必要です。

このうち、②の延長の事由については、合理的な事由でなければならないことに留意が必要です（この点についての参考裁判例として、上原製作所試用期間延長事件・長野地方裁判所諏訪支部判決昭和48年5月31日）。具体的には、例えば、以下のような規定の仕方が考えられます。

### 規定例

第〇条 新たに採用された従業員については入社後6か月間を試用期間とする。ただし、試用期間中に本採用の拒否を検討すべき事情があるとの判断に至った場合、または試用期間中に本採用の可否を決定することができないやむを得ない事情があった場合は、さらに調査を尽くして見極めるために、合計で3か月間を上限として、試用期間を延長し、または延長した試用期間を再延長することがある。

## (4) 雇用契約書や労働条件通知書での記載にも注意が必要

就業規則に適切な延長規定が設けられている場合でも、雇用契約書や労働条件通知書において、単に「試用期間 3か月以内」などと記載した場合、それは試用期間を延長しない趣旨の合意であると解釈される余地があることにも注意が必要で

す。

労働契約において、就業規則の定めよりも労働者に有利な労働条件を合意していた部分については、その合意が優先されます（労働契約法7条ただし書）。したがって、雇用契約書や労働条件通知書において、試用期間を延長しない合意をしたと解釈されてしまうと、就業規則の延長規定の適用が排除されてしまう危険があります。そのため、雇用契約書や労働条件通知書においても、就業規則の延長規定どおりの記載をするか、就業規則の条文を引用するなどして、就業規則と異なる合意をした趣旨ではないことを明確にしておくことが適切です。

## ▶ 就業規則のリーガルチェックのポイント

試用期間を延長しなければならない事態を想定して、就業規則に試用期間の延長に関する規定を設けることが適切です。ただし、それが「合理的な労働条件」でなければ、就業規則に定めても効力が認められません（労働契約法7条）。「合理的な労働条件」というためには、本文で説明したとおり、試用期間の延長は従業員の地位を不安定にさせるものであることから、①試用期間が延長されることがあることに加えて、②延長の事由、③延長される期間について定めておくことが適切です。このうち、②の延長の事由については、合理的な事由でなければならないことに留意してください。

### 🔪 本件の裁判例についての参考文献

- ・西川暢春著『労使トラブル円満解決のための就業規則・関連書式作成ハンドブック』74ページ

### 🔍 解説中で紹介した裁判例の出典

- ・三菱樹脂事件（最高裁判所判決昭和48年12月12日）民集27巻11号1536ページ
- ・青葉メディカル事件（大阪地方裁判所判決令和6年2月22日）労働判例ジャーナル147号16ページ
- ・総合労働研究所事件（東京地方裁判所判決平成14年9月11日）労働経済判例速報1827号3ページ
- ・医薬品製造販売業A社事件（横浜地方裁判所判決令和6年3月27日）労働経済判例速報2559号20ページ
- ・雅叙園観光事件（東京地方裁判所判決昭和60年11月20日）労働判例464号17ページ
- ・中田建材事件（東京地方裁判所判決平成12年3月22日）労働判例792号141ページ

・上原製作所試用期間延長事件（長野地方裁判所諏訪支部判決昭和 48 年 5 月 31 日）労働判例  
181 号 53 ページ

（弁護士 木澤 愛子）

## ■著者プロフィール



### 西川 暢春 (にしかわ のぶはる)

東京大学法学部卒業。25歳で弁護士となり、現在、弁護士法人咲くやこの花法律事務所代表弁護士。企業の人事担当者や社会保険労務士、人事専門家とともに企業の労務管理の改善、労使紛争の円満解決に取り組む。全国の企業経営者、人事担当者、社会保険労務士から Zoom や電話等での相談を受け付け、事務所顧問先約 650 社。著書に『問題社員トラブル円満解決の実践的手法－訴訟発展リスクを9割減らせる退職勧奨の進め方』(令和3年)、『労使トラブル円満解決のための就業規則・関連書式作成ハンドブック』(令和5年)、『訴訟リスクを回避する3大労使トラブル円満解決の実践的手法－ハラスメント・復職トラブル・残業代請求』(令和7年)がある。企業向けブログ「咲くや企業法務.NET」、YouTube メディア「咲くや企業法務TV」を毎週更新し、企業の労務管理を中心に解説。X (<https://x.com/nobunobuno>) では毎平日6時半に労働判例情報を提供中。



### 井田 瑞輝 (いだ みずき)

京都大学法科大学院修了。弁護士登録と同時に弁護士法人咲くやこの花法律事務所へ入所。入所以来、一貫して使用者側の労働問題の解決・予防に取り組む。労働者からの残業代請求事件や解雇の有効性が争われる事件、メンタルヘルス不調に起因する休職・復職を巡る紛争、労災請求への対応等の取扱いが多い。また、交渉事件や訴訟事件などの事後的な紛争解決だけではなく、紛争を未然に防ぐための予防法務にも取り組んでいる。著書に『訴訟リスクを回避する3大労使トラブル円満解決の実践的手法－ハラスメント・復職トラブル・残業代請求』(令和7年)がある。



## 木澤 愛子 (きざわ あいこ)

東京大学大学院法学政治学研究科修了。弁護士法人咲くやこの花法律事務所所属。特に人事労務の分野で使用者側の立場から問題社員対応、ハラスメントトラブル、メンタルヘルス不調者対応、解雇トラブル、残業代請求などを多く扱っている。社会保険労務士や顧問先企業向けの法務セミナーにも積極的に取り組んでいる。著書に『訴訟リスクを回避する3大労使トラブル円満解決の実践的手法ーハラスメント・復職トラブル・残業代請求』（令和7年）がある。

### ■ YouTube メディア

弁護士西川暢春の咲くや企業法務 TV

[https://www.youtube.com/channel/UCbwp9BNVEUan\\_fZwOErmBhQ](https://www.youtube.com/channel/UCbwp9BNVEUan_fZwOErmBhQ)



### ■ 企業向けブログ

咲くや企業法務 .NET

<https://kigyobengo.com/media/>



### ■ X

<https://x.com/nobunobuno>

