

相談室 Q&A

人事労務の現場の問題を、専門家が回答。
WEB労政時報では過去からの
全3536問のQ&Aが検索・閲覧可能。

労働契約関係

Q

新入社員研修を修了できなかったことを理由とする、 正社員から契約社員への労働契約の変更は認められるか

当社では、外部機関を利用した1カ月間の新入社員研修を行っています。その中で、研修メニューの一部を消化できず、開始後1週間ほどで脱落した者がいます。同研修を修了できない場合は、正社員ではなく1年契約の有期雇用とし、勤務状況等を考慮した上であらためて正社員登用の可否を判断したいと考えていますが、本人の同意があれば、こうした労働契約の変更は認められるでしょうか。

(東京都 F社)

A

本人の同意があれば認められるが、同意があったのかどうかや同意の意思表示に瑕疵（何らかの欠けている部分があること）がなかったかどうか問題になりやすいので、同意の取得は慎重に行う必要がある

回答者 渡辺雪彦 わたなべ ゆきひこ 弁護士(高井・岡芹法律事務所)

1. 正社員から有期契約社員への変更

正社員から有期契約社員への変更というのは、極めて大きな不利益変更ですが、本人の同意があれば可能です。ただし、①同意があったといえるかどうかや、②同意があっても、その意思表示に瑕疵がなかったかどうか問題になるところです。

2. ①同意があったといえるかどうかについて

契約内容を正社員から有期契約社員に変更する場合、契約書を締結し直したり、同意書を取得したりすると思いますが、裁判になった場合、契約書や同意書にサインをもらえたからといって、必ずしも同意があったと認められるとは限りません。

裁判例でも、正社員から契約社員への変更に際して雇用契約書を取得していたという事案において、社員の同意があったのかどうか争点になったものがあります。

まず、駸々堂事件（1審：大阪地裁 平 8. 5.20

判決 労判697号42ページ、控訴審：大阪高裁 平10. 7.22判決 労判748号98ページ）は、経営の悪化に伴い、人件費圧縮のための方策の一つとして、期間の定めのない労働契約を締結していた社員と、雇用期間6カ月等を内容とする新社員契約を締結したという事案ですが、[図表]に記載のとおり、1審・控訴審とも、原告社員は変更後の労働条件を理解していたという事実から、正社員から契約社員への変更に関する同意はあったと認定しています。

一方、東武スポーツ(宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更)事件（1審：宇都宮地裁 平19. 2. 1判決 労判937号80ページ、控訴審：東京高裁 平20. 3.25判決 労判959号61ページ）という裁判例もあり、これは、カントリー倶楽部で勤務していたキャディらから新たに契約書を取得して、正社員から契約社員に変更したという事案です。[図表]に記載のとおり、1審では、会社が説明会を実

図表 関連裁判例整理表

● 疑々堂事件

裁判所・判決年月日	同意の有無	錯誤無効の成否
大阪地裁 平 8. 5.20判決	<p>【同意あり】</p> <ul style="list-style-type: none"> 契約書に署名押印する前に、店長から、契約書用紙とともに、「アルバイト・パートの新雇用契約」と題する書面を交付されたところ、当該書面には、「新会社としての経営形態の変更に伴い、従来のアルバイト・パートの雇用契約に代わり、新しい定時社員契約に変更いたします」という記載がある上、「定時社員雇用契約」との表題の下に労働条件が明記されていた 原告（社員）自身、雇用契約書に署名して出せば、労働条件が不利益に変更されることが分かっており、時間給が730円（編注：旧契約では時給966円〔以後3カ月ごとに10円昇給〕）になること、雇用期間が6カ月となること、実労働6時間となることも分かっていた 	<p>【錯誤無効不成立】</p> <ul style="list-style-type: none"> 原告が、新社員契約の締結に応じなければ、解雇されたり、退職することになり、被告の従業員たる地位を失うと誤信した錯誤に基づき新社員契約を締結する旨の意思表示をしたことは認めるに足りない 仮に、原告が、本錯誤に基づいて本意思表示をしたことが認められるとしても、原告が、店長に対し、これを表示したことおよび本人が原告に当該錯誤のあることを知っていたとは認めることはできない
大阪高裁 平10. 7.22判決	<p>【同意あり】 原審と同じ</p>	<p>【錯誤無効成立】</p> <ul style="list-style-type: none"> その労働条件自体に錯誤はないものの、動機に錯誤があり、本動機は黙示的に表示され、被控訴人（会社）もこれを知っていたというべきであるから、契約の内容になったものということができる その錯誤は、新社員契約による労働条件が極めて不利な内容で、慰労金をもってしても到底その不利を補てんできるようなものではないことに照らすと、本錯誤がなければ新社員契約に応じることはなかったと考えられるから、要素の錯誤に当たる

● 東武スポーツ(宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更)事件

裁判所・判決年月日	同意の有無	錯誤無効の成否
宇都宮地裁 平19. 2. 1判決	<p>【同意あり】</p> <ul style="list-style-type: none"> 被告（会社）は、在職キャディ（原告）らに対して、全体説明において、本件労働条件変更の概要について説明した 雇用期間、賃金、賞与等に項目分けされ、各項目について、被告による一応の提案内容を記載したキャディ契約書用紙を配付していた 在職キャディらは、全体説明の内容を正確に理解しない者もいたものの、キャディ契約書用紙の記載を見て、その記載内容を認識した上、各自署名押印し、被告の提示した期間内にキャディ契約書を提出した 	<p>【錯誤無効成立】</p> <ul style="list-style-type: none"> キャディ契約書の提出により労働条件が不利益なものに変わると認識しながら、契約書を提出しなければ4月以降は働くことができないと考えて、契約書を提出し、本件労働条件変更を同意するに至ったが、キャディ契約書を提出しなければ働くことができなくなる合理的理由はまったくなく、それを提出しなければ働くことができなくなると理解した点に誤信がある 被告の説明経過およびキャディ契約書の記載に照らせば、社長、部長、支配人もまた、在職キャディらが当該誤信のもとにキャディ契約書を提出したことを認識していた 本件労働条件変更の内容が、在職キャディらの認識においても、期間の定めのない契約から有期契約への変更等という、極めて不利な内容であり、これに対する何らかの見返りあるいは代償措置を伴わないものであったことに照らすと、在職キャディらは、上記錯誤がなければ本件労働条件変更の同意に応じることはなかったといえるから、上記錯誤は、要素の錯誤に当たるといえることができる
東京高裁 平20. 3.25判決	<p>【同意なし】</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用契約を期間の定めのないものから1年の有期契約に変更することをはじめ、賃金に関する労働条件の変更、退職金制度の廃止、生理休暇・特別休暇の無給化等その内容も多岐にわたっており、数分の社長説明および個別面談での口頭説明によって、その全体および詳細を理解し、記憶にとどめることは到底不可能といわなければならない 被控訴人らキャディ職従業員に交付されたキャディ契約書の記載内容についても、上記の労働条件の変更内容については雇用期間が平成14年4月1日から1年間とすることが明記されているほかは、賃金について会社との契約金額とするとか、その他就労条件は会社の定めによるといった記載であって、その内容を把握できる記載ではない キャディ契約書の提出の意味について、キャディ職従業員から、提出しない場合どうなるかとの質問もあったが、明確な返答がされたとは認めがたく、また、キャディ契約書の提出が契約締結を意味する旨の説明がされたこともうかがわれない 	

施した上でキャディ契約書を配付しており、変更後の労働条件の概要については説明をしていたという事実から、本件労働条件変更について合意があったと判断しましたが、控訴審では、説明会の内容やキャディ契約書の記載内容が不十分であったとして、会社とキャディとの間で、口頭による労働条件の変更の合意が成立したと認めることはできないとしています。

これらの裁判例から分かるように、同意の取得に当たっては、正社員から契約社員へ切り替わるに際して労働条件がどのように変更するかについて、なるべく具体的に説明しておくことがポイントになります。特に賃金等の重要な労働条件については、できるだけ具体的に明らかにしておいたほうがよいでしょう。また、説明した内容を後で立証できるように書面（例えば、説明会資料、契約書等）に残しておくこともポイントです。

3.②同意があってもその意思表示に瑕疵がなかったかどうかについて

同意があったということになっても、次にその意思表示に瑕疵がないかが問題になるところです。

瑕疵としては、誤解して意思表示をしてしまったとして錯誤無効（民法95条）、意思表示を迫られたとして強迫取り消し、^{だま}欺されて意思表示をしてしまったとして詐欺取り消し（いずれも民法96条1項）を主張される可能性が考えられます。

このうち、詐欺や強迫については、会社側がそのような言動をしないようにすれば済む話ですが、注意すべきは錯誤についてです。

錯誤無効が成立するための要件としては、①意思表示に錯誤があること、②①が法律行為の要素に関するものであること（＝その錯誤がなかったら当該意思表示をしなかったであろうこと、かつ通常人であっても同様であること）が必要となります。また、①の錯誤が意思表示をした動機にある場合は、その動機が相手方に明示または黙示^{もくじ}に表示されている必要があります。

上記裁判例では、契約社員への変更に対する同意の意思表示に錯誤無効があったかどうかも争点になっており、[図表]のとおり判示されています。いずれの裁判例も、契約書にサインしなければ辞めないといけないと思ってサインしたという動機の錯誤が問題になった事例であり、そのような動機が表示されていたのか（会社側は認識していたのか）等が問題になっています。

ご質問のケースの場合、研修が入社前なのか入社後なのかは定かではありませんが、いずれにせよ、そのような事情だけで解雇（本採用拒否）もしくは内定取り消しをするのはなかなか難しいと思われます。その場合、解雇（本採用拒否）もしくは内定取り消しができないのに、当該社員が有期契約への転換に応じなければ会社を辞めさせられると思って契約書にサインしたということであれば、動機の錯誤があったことになります。そして、会社が「有期雇用契約書にサインしなければ辞めてもらう」などと明確に発言している場合はもちろんのこと、そうでなくても、当事者間のやりとりにおいて、有期雇用契約書にサインしなければ辞めないといけないことが前提になっていれば、動機が黙示的に表示されていたという認定になると思います。さらに、よほどの代償措置や本人に特別な事情でもない限り、通常、正社員から契約社員への切り替えという重大な不利益変更は無条件で応じることはないため、これは要素に関する錯誤ということになるでしょう。

以上のとおり、有期雇用契約書にサインしなければ会社を辞めてもらうことを前提として得た同意の意思表示は錯誤無効になってしまう可能性が高く、サインしなければ辞めてもらうというスタンスは取らないほうがよいと考えます。ただ、そうしますと、当該社員から同意を得るのは難しくなってしまうと思いますので、その場合は、勤務に就かせて、勤務状況を見て適宜注意指導を重ねて、解雇（本採用拒否）を検討することになるでしょう。