

Q60. 「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うる場合」（三菱樹脂事件最高裁大法廷昭和48年12月12日判決）とは，具体的にどのような場合ですか？

三菱樹脂事件最高裁大法廷判決は、「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うる場合」を以下のように言い換えて説明しています。

「換言すれば，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，そのような事実を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。」

緩やかな基準で認められる試用期間中の本採用拒否（解雇）は、「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」を理由とする本採用拒否（解雇）に限られます。

採用当初から知り得た事実を理由とする解雇は，解約権留保の趣旨，目的の範囲外ですので，留保された解約権の行使としては認められません。

したがって，採用面接時に知り得た事実を理由とする本採用拒否（解雇）は緩やかな基準では判断されず，通常解雇の基準で判断されることになります。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎