

【テーマ】試用期間の延長・本採用拒否

〈申請内容〉 労働者Aは会社が運営する介護施設に採用され、機能訓練等を行う業務に就いた。就業規則上の試用期間は3か月であったが、会社は、Aの勤務態度に問題があるとして、試用期間を1か月延長した。しかし、その後もAの勤務態度に改善が見られないとして、結局、本採用を拒否した。本採用されると期待していたAは復職を求めてあっせん申請をした。

〈あっせん結果〉 調整の結果、試用期間の延長を考慮して、会社が解決金を支払い、Aが会社都合により退職することで合意が成立し、本事案は解決した。

【解説】

○ 試用期間とは、本採用決定前に行われる「試みの期間」をいい、労働者の人物、能力、勤務態度等の点から社員としての適格性を見極め、本採用するか否かを決定する、観察や判定のための期間をいいます。試用期間中であってもすでに労働契約は成立していますが、このように本採用という最終決定を留保した期間であることから、この期間に成立している労働契約を、特に、「解約権留保付労働契約」ととらえるのが判例の考え方です。(三菱樹脂事件・最大判昭48.12.12)

○ 本採用拒否は、法的にみると解雇に当たります。そのため、本採用拒否についても、労働契約法第16条に基づいて、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が要請されます。しかし、最終決定を留保した解約権留保付労働契約であるという法的性質から、本採用拒否（試用期間中の解雇も含む）は、通常解雇に比べて広い範囲で認められると解されています。

その判断基準について、判例は、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、採用時には知らなかった、または知りえなかったような事実が明らかとなり、そのような事実を照らしその者を引き続き雇い続けることが適当でないと判断される場合としています。(上記三菱樹脂事件)

○ 試用期間は、本採用という最終決定を留保した期間であるため、試用者は不安定な立場に置かれます。そこで試用者の利益のために、試用期間の延長は、就業規則等で延長の可能性、その事由、期間等の定めがない限り原則として認められません。また、就業規則に延長の可能性が規定されていたとしても、それは限定的に用いられることが要請されます。もっとも、試用期間満了時に一応職務不適格と判断された労働者について、直ちに解雇の措置をとるのではなく、配置転換などの方策により更に職務適格性を見い出すために、試用期間を引き続き一定の期間延長することも許されるとした裁判例もあります。(雅叙園観光事件・東京地判昭60.11.20)

○ なお、試用者に対する解雇については、試用期間が14日を超える場合には、労働基準法が定める解雇予告の手続が必要となります。(労働基準法第21条)

【ポイント】

○ 試用期間中の解雇及び本採用拒否についても、通常解雇と同様、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が必要である。また原則として、労働基準法に定める解雇予告等の手続を行う必要がある。

○ 試用期間の延長は、就業規則などで延長の可能性及びその事由・期間などが定められていない限り原則として認められない。