

「試用期間とは何か」を再確認する

飯田橋労務管理事務所
(商工研相談業務委嘱先)
特定社会保険労務士
鈴木義一



当社では社員を採用するにあたり、3カ月の試用期間を設け、

社員としての適格性を判断することになっています。この試用期間は、勤務状況などに問題があっても、契約を解除することは容易ではないと聞きました。そもそも試用期間とは何かを改めて認識しておきたいので、法的な位置づけなどについて教えてください。



1. 試用期間とは

最高裁は、試用期間の法的性質について「試用期間中に……不適格であると認めたときは解約できる旨の特約上の解約権が留保されている」(三菱樹脂事件、最高裁大法廷 昭48・12・12判決)として、試用期間を解約権留保付きの労働契約としています。

試用期間は、実際に勤務させてみて勤務態度、出勤状況、業務遂行状況等を観察し、社員と

しての適格性を有するかを見極め、本採用とするか否かを判断するための期間になります。

試用期間中の者が遅刻・早退を繰り返す等、勤怠不良である場合には、かかる態度を問題視している旨を当該社員に伝え、注意し指導してもなお行動が改まらないのであれば、解約権留保の趣旨・目的に照らして客観的に解約は相当とされます。ただし、企業者が試用期間中、漫然と期間の経過を待つだけで何ら対応もせず注意・指導が不足しているとみられた場合は、当該社員に問題行動があったとしても、本採用拒否は正当な理由がないとして、解約権行使が無効とされる場合があります。この点は、留意しておかなければなりません。

2. 試用契約の内容を規則で明記する

試用契約の取り決めについて

は、形式的には労使の合意によりますが、実態上は就業規則に次のような事項について定めておきます。

(1) 社員登用について

試用期間中の勤務状態などから判断して、社員として不適格とされない限り、試用期間終了後に試用がとれた社員として就労することになります。

(2) 試用期間の労働条件について

試用期間中は、賃金を抑える、支払形態を変えるなど、労働条件を本採用後と違えることがあれば、その旨を明記しておきます。なければ、あえて試用期間中の労働条件を特別に規定する必要はないでしょう。

(3) 試用期間の長さについて

試用期間は、正社員としての不適格性を判断する期間であることから、技術や技能^{スキル}を見極めていく上で相当な期間

が必要とされる場合をのぞき、一般的には3〜6カ月が妥当な期間といえます。不合理に長期な試用期間は、公序良俗に反するとして無効とされた判例があります。試用期間は、解約権留保付きの労働契約であり、働く立場の社員にとつては不安定な地位にある期間であることから、期間の定めのない試用期間は無効とされます。

(4) 試用期間の解雇基準

試用期間は、解約権留保付きの労働契約であることから、本採用拒否はこの解約権の行使となり解雇に該当することになります。先の判例では解雇が有効とされるのは、「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、そのような事実には照らしその者を引き続き当該企業に雇用しておくのが適当でない」と判断することが……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」とされています。

試用期間における解約権留保に基づく解雇は、通常の解雇と全く同一に論ずることはできず、通常の雇用契約の解雇の場合よりも広い範囲における解雇の自由が認められてしかるべきである、と通常の解雇よりも緩やかな判断基準としています。

ただし、解雇権が留保されているとしても、本採用後の通常の解雇と比較すれば広い範囲で自由が認められているというにとどまり、使用者の恣意的な本採用拒否は無効となります。

3. 解雇の基準を規則に定める

採用時には企業者のチェックが必ずしも十分とはいえないこともあり、適性について見極めが困難な面もあります。試用期間はこれを補充する意義を有し、

仮に採用時に判明していれば不採用が明らかであるような事情が試用期間中に判明した場合に、本採用拒否が有効とされるものといえます。

この場合、表のように、社員として不適当と認めた場合については本採用としない基準を、就業規則にあらかじめ明らかにしておくことで、トラブルを回避することができるよう。

4. 試用期間延長の留意点

試用期間内で社員としての適

格性を判定しきれない場合もあることから、試用期間を延長する例はよくみられます。

試用期間を延長するには、就業規則に延長する旨の規定がない場合には、当該社員から個別同意を得る必要があります。

試用期間の延長は、本採用に至らないという不安定な地位を延長することになります。ですから、延長が認められるのは、本来の試用期間中に不適格性が確認されたが、解雇しないでもう一期間見守るなど、試用契約

時に予見できなかった事情で本来の試用期間中に不適格性を正確に判断できなかったなどの要件が必要とされます。

問題行動がみられて試用期間を延長する場合には、その理由を具体的に説明することにより、改善を強く求めて本採用拒否に備えるべきです。

実務的には、試用期間中に当該社員に問題があったならば、延長を待たず、早期に対処することが適当であるといえるでしょう。

表 就業規則例

就業規則

第〇条（試用期間中の解雇の基準）

会社は、試用期間中の社員が次の各号に該当し、社員として不適当と認めた場合は採用を取り消し、本採用を行わないものとする。

(1) 勤務成績不良

正当な事由なく欠勤もしくは無断欠勤する等、社員として不適格と判断される者

(2) 勤務態度不良

言動が不適切であると判断される者

協調性、仕事に対する意欲等が欠如し、社員として不適格と判断される者

(3) 業務不適格

必要な指導を行ったものの、業務に対する適性及び業務上必要とする能力が足りず改善の見込みも薄い等、業務適格性がないと判断される者

(4) 健康状態不適格

面接時には告知がなく業務遂行に支障となる恐れがある既往症のあることが判明し、就労が不適格と判断される者

(5) その他

会社への提出書類の記載事項又は面接時に申し述べた事項で、採用にあたって重大な判断とした要件について、これらが事実と相違することが判明した者

