

発行日：2007年4月16日

人事労務レポート

今回のテーマ

試用期間の本当の意味

< 法的性質と本採用拒否の基準 >

発行元：社会保険労務士 山口事務所
〒181-0013 東京都三鷹市下連雀 3-27-1
三協ビル 3F
TEL：0422-49-7340 FAX：0422-49-7381
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp
URL：http://www.ys-office.co.jp

「新たに採用した者については、採用の日から3ヶ月間を試用期間とする。」

このように多くの会社が入社後一定期間を試用期間として、この間に性格、能力等を評価し本採用の可否を決定しています。この試用期間は、会社への適格性を判定するための、いわゆるお試し期間ですが、法的にはどのような意味をもっているのでしょうか。

今回は、試用期間について、掘り下げて解説していきたいと思います。

1. 試用期間の法的性質

試用契約については、最高裁判決(三菱樹脂事件、昭48.12.12)にもみられるとおり、「解約権留保付労働契約」と判断されています。

【解約権留保付労働契約とは】

試用契約も当初から期間の定めのない通常の労働契約と同じである。しかし、試用期間中は労働者の不適格性を理由とする解約権が大幅に留保されているとするもの。

試用期間も通常の労働契約期間と基本的に変わりはありません。しかし、従業員の適格性を判断するための観察期間という性質があるので、解約権の行使(本採用拒否=解雇)については、通常の解雇よりも広い範囲においてその自由を認められるとの前提があります。

試用期間 = 本採用後よりも解雇の自由度が大きい期間

2. 本採用拒否の基準

解雇の自由度が大きいからといって、容易に従業員の本採用を拒否(=解雇)できるというわけではありません。通常の解雇と同様、本採用拒否についても、当然ながら客観的かつ合理的な理由が必要となります。また、判例でも「採用決定後の調査結果により、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り、引き続き雇用することが適当でないと判断される場合」にのみ、本採用拒否が認められるとされています。

【本採用拒否の具体的事由例】

- 勤務成績不良
- 業務の不適格性
- 比較的広い裁量判断が認められる。
- 言動の不適格性
- 協調性の有無
- 経歴詐称
- 幹部要員としての採用の場合ほど重大

ブレンベース事件(東京地裁平 13.12.25)

ある労働者の採用に際し、本人のパソコンに精通しているなどといった発言及び職務経歴書の記載を考慮し、試用期間3ヶ月間を条件に採用した。しかし、パソコン使用経験者にとっては困難ではないはずの案内文のFAX送信等も満足に行えなかった。その他勤務態度の改善もみられなかったため解雇した。

試用期間中であることから、より広い範囲で解雇の自由が認められるとして、業務不適格を理由とする解雇を有効とした。

なお、本採用拒否(=解雇)に際しては、通常の解雇と同様、30日前の予告もしくは30日分の解雇予告手当が必要となります。入社後14日以内であれば解雇予告は不要です。

3. 試用期間の長さ

試用期間の長さには、「ヶ月以内」といった法令上の制限はありません。しかしながら、試用期間は労働者にとっては、不安定な期間であるため、あまりにも長期間にわたる場合には公序良俗違反となり、無効となります。

【民法90条(公序良俗)】

公の秩序又は善良の風俗に反する事項を目的とする法律行為は、無効とする。

制限はありませんが、長くても1年が限度ではないかと思えます(一番多いのは3ヶ月です)。

4. 試用期間中の社会保険

試用期間終了後に加入ではありません。試用期間とはいえ、期間の定めのない労働契約の一部なので、試用期間開始日(入社日)に社会保険へ加入となります。労働保険も同様です。

ご不明な点がございましたら、当方までご連絡ください。

今月の主な労務・税務の手続き
・労働保険年度更新

コラム

昨年に引き続き、6月に三鷹ネットワーク大学ベンチャーカレッジで講義を行います。テーマは「人を雇うということとは？雇用管理の実際」です。起業を志す人を対象に採用から退職までの一連の流れ・注意点を事例を交えながら解説します。昨年は質問・意見がたくさん出て盛り上がりました。今からとても楽しみです。