

OTASUKE人事

第18話 「試用期間の契約関係について」

大多数の企業では、正規従業員の採用については、入社後一定期間を「試用」ないし「見習い」期間とし、この間に当該労働者の人物・能力を評価して本採用とするか否かを決定する試用期間制度を採用しています。

では、この「試用」ないし「見習い」期間(いわゆる試用期間)とは、法律上どのような状態なのでしょうか？

また、試用期間経過後、当該従業員について企業側が求める人物ではないと判断した場合、本採用を拒否できるのでしょうか？

そこで、過去の事例を基に、試用期間満了時における本採用拒否についてのポイントをご紹介します。

< 事案の概要 ~ 三菱樹脂事件 最高裁昭和48年12月12日大法廷判決 ~ >

Xは、大学卒業後Y社に採用され3ヶ月間を試用期間として勤務していたが、試用期間満了直前に、本採用しない旨の通告を受けた。

Y社の本採用拒否の理由は、

Y社は、「在学中に学生運動の経験を有する者は採用しない」との方針をとっていたが、Xは、採用時に提出する身上書に、大学在学中に学生運動を行ったか否かを記載していなかったこと。面接試験で、Xは「学生運動には興味がなかった」と回答したが、実際は学生運動を行っていたこと。

学生運動につき、このような秘匿や虚偽の回答をしたことは、管理職要員としての適格性に欠ける、として本採用を拒否したものである。

本事案はこのようなY社の行為に対し、Xは雇用契約上の地位の確認を求めたものである。

< 本事案のポイント >

試用期間とは法律上どういった状態なのか
試用期間満了時の本採用拒否はどういった場合に可能なのか



< ポイントに対する解説 >

試用期間の法的性質については、採用内定の場合とは異なり、現実の労務の提供がすでに行われていることから、労働契約が成立していると考えられています。

そして、試用期間と本採用後の労働契約との関係をどう捉えるかにおいて、判例は、基本的に試用期間中は従業員としての適格性に関する解約権が留保される「解約権留保付労働契約」が成立しているとしています。

結論：試用期間中は、解約権留保付労働契約が成立している。

前述の「解約権留保付労働契約」について、本採用拒否は、使用者に留保された解約権の行使と解されます。

そこで、どういった場合に解約権を行使できるか、が問題となるわけですが、

判例は、「企業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」と定式化しています。

結論：試用期間中の解約権行使は、通常の解雇よりも広い範囲で認められているが、無条件に行使できるわけではなく、解雇に準じた制限を受ける。

< 本事案の結論は？ >

本事案の結論ですが、
第二審の判決を最高裁が破棄差戻した後、
XとY社は和解するにいたり、終了しました。

試用期間後の本採用拒否(特に新卒の場合)は、
採用内定取消と同程度もしくはそれ以上の配慮が必要と言えるでしょう。



社労士による無料相談会を随時開催中です！

まずはご連絡ください！心よりお待ちしております。TEL：03 - 3694 - 6091
メール：info@yamadasougou.co.jp

