経営トピックスＱ＆Ａ　７月号

試用期間満了時、本採用拒否を行う場合の注意点

Ｑ．当社では、採用した正規従業員について３か月間の試用期間を設けています。試用期間中のある従業員について本採用拒否を検討していますが、留意すべきことはあるでしょうか？

Ａ．本採用拒否は、解雇の性質を持つ

試用期間中は「解雇権を留保した労働契約」が成立しているとされています。本採用拒否は、留保された解約権の行使であり、解雇の性質を持つものとされています（三菱樹脂事件、最高裁昭和 48 年 12 月 12 日判決）。

解雇権濫用法理により、通常の解雇ができる場合が厳しく制限されているのと同様に、本採用拒否（留保解約権の行使）ができる場合も一定の制限があります。

とはいえ、解約権を留保した趣旨が、その期間中の観察によりその者の資質、性格、能力その他最終的に従業員として適格性を有するか否かを決定することにあるため、留保解約権に基づく解雇は通常の解雇よりも広い範囲において解雇の自由が認められてしかるべきであるとされています（神戸広陵学園事件、最高裁平成 2 年 6 月 5 日判決）。

本採用拒否を検討する場合の留意点

①解雇事由への該当性

前提として、就業規則などに試用期間及び本採用拒否の規定を設けていることが必要です。本採用拒否については、例えば「試用期間における作業能率又は勤務態度が著しく不良で、労働者として不適格であると認められたとき」等の規定が考えられます。

②本採用拒否の時期

就業規則において「入社後〇か月間を試用期間とする」旨のみ定めていた場合には、原則として試用期間中に本採用拒否をすることはできません。これは、労働者の資質、性格、能力等を把握し、従業員としての適格性を判断するための期間として〇か月の試用期間を設ける合意が労使間で成立しているところ、使用者が労働者の同意なくして一方的に試用期間を短縮することは許されない、と解されるためです。

③試用期間中の教育・指導の状況

一方で、試用期間は、教育期間としての側面もあわせ持っています。能力不足等を理由に解雇する場合には、その期間中に適切に教育が行われていることが前提となるため、使用者において、当該期間中に、どのような教育を施したか（研修や面談など）も問われることになります。

紛争を生じさせないためのポイント

上記に注意しても、本採用を拒否した従業員から解雇無効を主張される可能性は残ります。筆者はそういった紛争を防ぐポイントは「会社側の認識と従業員側の認識のギャップを埋めること」にあると考えています。

そのためには、本採用に至る基準を明確にすること、面談を実施すること（1 回/月程度が適当でしょう）、基準とのギャップを面談で伝えること、これらが不足していれば試用期間を延長して改めて改善の機会を設けること、を勧めています。

これらの実施により、本採用拒否された従業員にも一定の納得感を与えることができると思われます。もし仮に紛争になった場合でも、会社として主張すべき材料となるはずです。

まとめ

長期雇用を前提とする日本の正社員制度において、解雇はハードルが高く躊躇されがちで、それは本採用拒否についても然りです。しかし、適性の無い職場で働き続けることは、従業員本人にとっても決して幸せなこととは言えないと思います。

試用期間をその趣旨に基づいて活用いただき、適正「人財」定着の一助としていただければ幸いです。

（あがたグローバル社労士事務所
特定社会保険労務士　前川紳也）