

本採用までの試用期間とは

Q 私はこの度正社員として採用されましたが、採用の際に「当初の3ヵ月は試用期間ですから、3ヵ月見て正式採用するか決めます」と言われました。「試用期間」とはどのような期間でしょうか。

A 試用期間とは

「試用期間」とは、労働者を採用するに際し、書類や面接だけでは適性などが分からないので、一定の期間働いてもらうが、その働きぶりを見て正式に採用するかどうかを決めよう、という制度です。「試採用期間」と言ったりもします。法律的には「労働契約を締結したが、会社が解約権を留保している」と説明されます。

試用期間内の働きぶりを見て、「やっぱり本採用しない」「解雇」という解約権が会社には留保されるものの、れっきとした労働契約です。試用期間中の解雇にはそれ相応の理由がなければなりません。正当な理由もなく「本採用拒否」「解雇」ということはできないのです。

試用期間を経て本採用になった後に解雇されるときと比べると、試用期間中の解雇の方がゆるやかにできるとはいえませんが、「解約権留保の趣旨・目的に照らして、客観的に合理的な理由が存し、社会通念上相当として是認されうる場合」にのみ許される、とされています。

たとえば履歴書に経歴や学歴を詐称していたことが分かったときにそれを理由に解雇できるのでしょうか。これはケースバイケースですが、詐称の程度が軽微または何らかのもっともな理由があつて、実際の働きぶりや能力に問題がないのであれば本採用拒否・解雇はできないといえるでしょう。

では「業務不適格・勤務成績不良」という理由はどうでしょうか。これもケースバイケースですが、たとえば新入社員はすぐに勤務成績が上がらないものであつて、会社も徐々にその従業員を育て上げていく責務



もあるのですから、会社が指導教育もせずにただ「勤務成績不良！」というだけでは合理的理由が認められず、本採用拒否は無効という判断もありえます。

試用期間といえども会社には労働者を公正に処遇すべき義務があるのです。

Q 会社から、「3ヵ月じゃ分からないからあと1年、試用期間として様子を見るから。本採用するかどうかは1年後に決めるよ」と言われたらどうでしょうか。

A 期間延長の規定がなければ無効

就業規則に試用期間の延長の規定があれば、その規定に則って試用期間を延長することができますが、延長の規定がないのに会社の独断で一方的に試用期間を延長することはできません。また、一般的に、試用期間は3ヵ月か6ヵ月とされていますので、3ヵ月の試用期間後、さらに1年も延長するという措置は、不当に労働者の地位を不安定にさせるものであり、仮に就業規則などで延長の規定があったとしても不当と判断される可能性が高いでしょう。

(五十嵐 潤)