

アクトワンリーガルレポート vol. 84 (21L25・2021/9/1)

〒104-0031 中央区京橋 2-6-16 エターナルビル 5F (TEL:3566-0901/FAX:3566-0902)

弁護士法人アクトワン法律事務所 無断複製・転写を禁じます。

テーマ : 試用期間中の解雇

試用期間とは？

- ① 従業員の雇用、特に中途採用の場合には試用期間を設けるのが一般的であるが、その法的性質は解約権留保特約付の労働契約であると解されている。したがって、試用期間中であっても使用者と被用者との間には、特約付の雇用契約が成立することになる。したがってまた、試用期間中であっても要件を満たせば有給休暇を与える必要があります、試用期間中に労働者を解雇するためには、試用期間開始から14日以上を経過している場合には(労基法21条参照)、解雇のための正当な理由が必要となる。
- ② なお、試用期間に法律上の上限はないが、判例上「労働能力や勤務態度等についての価値判断を行うのに必要な合理的範囲を超えた長期の試用期間は公序良俗に反し無効」とされており(ブラザー工業事件)、実務上、3か月から6か月程度の試用期間を設定する例が一般的である。
- ③ 一般的に労働条件については、労働契約の際に労働者に告知する必要があるが、試用期間の設定についても、それが争われた場合には使用者が立証責任を負うので、雇用条件通知書などに試用期間の定めを明記する必要がある。

試用期間中の解雇が認められる事例

- (1) 試用期間中に労働者を解雇するためには、解雇理由の明示(労基法22条2項)も必要であるし、解雇予告手当(同法20条1項)の給付も必要となる。しかし、解雇理由については、本採用(無期雇用契約)の場合に比して広く解されており、成績不良又は能力不足、無断欠勤・遅刻、使用者の指示に従わない、経歴詐称などの場合には試用期間中でも解雇が認められるケースが存在する。
- (2) 成績不良又は能力不足を理由とする試用期間中の解雇については、有効とする裁判例と無効とする裁判例が散見され、試用期間満了に伴う留保解約権の行使にあたっては、社会通念上客観的に合理的理由がないとして解約権の行使による本採用拒否を無効とした裁判例(三菱樹脂事件)も存在することに留意を要する。
- (3) なお、試用期間中の解雇の効力が争われて、裁判上解雇無効となった場合、試用期間を経過していれば、留保解約権は行使できなくなることに注意が必要である。

実務上の留意点

現在、ESGとの関連で労働問題に対する公正な対応が求められている状況にあるが、試用期間については、あまりに短期間であると十分な判断ができず、長期に設定すると上述のような試用期間中の解雇が困難であるという事情が存することになる。いずれにせよ、試用期間中であっても、当該労働者の勤務評定を適正に行い、業務の遂行に際しても適切に指導するなどの、正規雇用と同様の労務管理を行うことが必要とされる。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、アクトワンリーガルレポート vol.85 は、「EUタクソミーについて」(21C35)の予定(2021/10 発行予定)としております。 以上