

## [10] 試用期間終了後の本採用拒否

## Point

- (1) 通常の試用期間中の契約関係に関しては、解約権留保付の労働契約がすでに成立していると解されている(三菱樹脂事件—最大判昭48・12・12)。
- (2) 試用期間中の解約権の行使に関しては、通常の解雇より広い範囲における解雇の自由が認められるが、客観的に合理的な理由があり社会通念上相当と是認されるものでなくてはならない。
- (3) 採用当初知ることができなかつたような事実が試用期間中に判明し、その者を引き続き雇用しておくのが適当でないと判断することに客観的合理性が認められるような場合に、本採用拒否は相当であるとされる。

## 事件の概要

1 申請者 : ① 労 2 使 3 双方 4 その他

## 2 調整申請に至るまでの経過

労働者Xは、Y会社(電子部品製造業、従業員145人)に試用期間3か月として、生産工程及び納期等の管理を担当する一般事務員として採用された。

Xは、試用期間満了を目前に会社役員Zから本採用拒否を告げられた。本採用拒否に納得できなかったXは、会社役員Zにその理由を問いただした。数日後、会社役員Zは、Xには適性がなく勤務態度も不良であるとする解雇理由証明書を交付し、解雇に当たっては解雇予告手当を支払うと告げた。Xは、本採用拒否の理由に納得できず本採用を求めたが、Y会社がこれを拒否したため、あっせんを申請した。

なお、Y会社の就業規則には、採用内定者について3か月間の試用期間を置き、その期間中の身分を試雇用員として正社員と区別し、その期間に本人の身元、健康状態、技能、勤務成績等を審査して不適格と認められた時は解約し、他方、試用期間を終えて正式に採用された者を正社員とする旨が定められている。

## 3 主な争点と労使の主張

争点 試用期間終了後の本採用拒否

労働側主張	使用者側主張
・採用面接時、生産工程及び納期の管理の仕事を	・Xの採用は、生産工程及び納期の管理の仕

<p>したことがないことは、会社に話してあった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司の判断による作業計画の変更等のため、納期が遅れることが頻発した。</li> <li>・上司は、自分の不手際を棚に上げて、Xを一方的に非難した。</li> <li>・Xに適性がなく勤務態度が不良とする事実はないので、本件解雇は合理的理由がなく無効である。</li> <li>・正社員として本採用されることを求めるが、これが無理な場合は、正社員として勤務できるとの期待に対する侵害として、賃金10か月分相当の損害賠償を求める。</li> </ul>	<p>事をしてもらうことを前提に行ったものである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・Xは、臨機応変な対応ができず、その仕事振りは、会社が期待したものには程遠いものであった。</li> <li>・上司の顧客への態度が不誠実だと非難するなど、従業員としての適性に欠ける。</li> <li>・Xは、従業員としての適性がなく、勤務態度が不良であったため、本採用しないこととした。</li> <li>・本件解雇は就業規則に則って決定したものであり、解雇手続についても瑕疵はなく、解雇は有効である。</li> </ul>
---	---

#### 4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんにおいて、あっせん員は、Y会社に対し、試用期間中のXに対する上司の指導等に不十分な点が見られることなどから、本件解雇理由は過去の判例に照らすと合理性がないと判断される可能性があることを説明したものの、Y会社は本人の勤務成績から判断して本採用できないとして、金銭的な解決を希望した。Xに対しその旨を伝えたところ、Xも了承したので、解決金の額を調整し、双方がこれを受諾し、解決した。

#### 5 あっせん案の要旨及び案を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

- ① Y会社は、平成25年9月30日、Xを解雇する。
- ② Y会社は、Xに対し解決金として〇〇万円を支払う。
- ③ Y会社とXは、本件に関し、前条に定めるほか何らの債権債務のないことを相互に確認する。

### 解 説

(1) 本事件は、試用期間終了後の本採用拒否をめぐる事案である。

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」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（正社員）とするか否かを決定する制度をとっている。この制度は就業規則上定められるのが常で、期間は3ヶ月が一番多く、それを中心に1ヶ月から6ヶ月にわたっている。そしてこの期間中は、「社員として不適格と認められたときは解雇できる」などと会社の特別の解雇（解約）権を明記するのが普通である。このように、本採用の前に行われる正社員としての適格性判定のための試みの使用が「試用」である。

(2) 試用期間中の使用者による解約権行使が問題となった事件において、裁判所は、ほぼ一貫して三菱樹脂事件（最大判昭 48・12・12 労判 189 号 16 頁）の判断を踏襲し、試用期間中に労働契約が既に成立しているとする立場をとり、試用を解約権留保付労働契約とする見解を採用し、本採用拒否を解約（解雇）と捉えている。そこで、いかなる場合にその解約権が有効に行使できるかが問題となる。

多くの裁判例は、試用期間中の解約権を試用制度を前提にした当事者の合意によるプラスアルファの解約権（留保解約権）と捉え、その行使は、通常の解雇より広い範囲における解雇の自由が認められるものの、試用期間制度の観点から見て客観的に合理的な理由があり社会通念上相当と是認されるものでなくてはならないとしている。すなわち、具体的には、採用当初知ることができなかつたような事実が試用期間中に判明し、その者を引き続き雇用しておくのが適当でないと判断することに客観的合理性が認められるような場合にのみ、その解約権の行使が相当であるとされるのである。

客観的合理的理由に関しては、例えば雅叙園観光事件（東京地判昭 60・11・20 労判 464 号 17 頁）では、周囲との悶着が絶えなかつた等の労働者の行為が、就業規則に解雇事由の一つとしてあげられ、「就業態度が著しく不良で他に配置転換の見込みがないと認めたとき」に該当するとされ、解雇が有効と認められている。これとは反対に、テーダブルジェー事件（東京地判平 13・2・27 労判 809 号 74 頁）では、会長に声を出して挨拶しなかつたという解雇理由が社会通念上相当性を欠くものとされ、解約が無効とされている。

(3) 本事件は、試用期間中の勤務成績不良等を理由とする本採用拒否をめぐる事案である。

あっせん員は、試用期間中のXに対する上司の指導等に不十分な点が見られることなどから、本件解雇理由は過去の判例に照らすと合理性がないと判断される可能性があることを説明したものの、Y会社は本人の勤務成績から判断して本採用できないとして、金銭的な解決を希望し、Xも了承したので、解決金の額を調整し、双方がこれを受諾し、解決した事例である。

### (参照すべき法令)

#### 労働契約法

(解雇)

**第十六条** 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものと見て、無効とする。

### (参考となる判例・命令)

- ・三菱樹脂事件—最大判昭 48・12・12 労判 189 号 16 頁
- ・雅叙園観光事件—東京地判昭 60・11・20 労判 464 号 17 頁
- ・テーダブルジェー事件—東京地判平 13・2・27 労判 809 号 74 頁
- ・ブラザー工業事件—名古屋地判昭 59・3・23 労判 439 号 64 頁
- ・安田火災海上保険事件—福岡地小倉支判平 4・1・14 労判 604 号 17 頁

- ・ 神戸弘陵学園事件—最三小判平 2・6・5 労判 564 号 7 頁
- ・ 三洋海運事件—福島地いわき支判昭 59・3・31 労判 429 号 22 頁
- ・ 三愛作業事件—名古屋高決昭 55・12・4 労判 365 号 35 頁