

らかじめ知る機会を増やすメリットがある。

なお、一般にいわれる「採用内定取消」には、上記のような留保解約権の行使と、その行使につき特段の留保がなされていない通常の解雇があり得るが、書面で明示された留保解約事由以外の理由による採用内定取消が行われた場合には、通常の解雇権と同様の判断がなされるべきこと（特別な留保解約権は認められないこと）についても、併せて指針等により明らかにすることが適当である。

このほか、中途採用者の場合における採用内定取消について、新規学卒者との違いをどのように考えるかは重要な論点であるとの意見があった。

さらに、採用内定当時に使用者が知っていた事由又は知ることができた事由による採用内定取消は、無効とすることが適当である。

これにより使用者が知っていた事由等を後になって主張させないとすることは、採用内定者の地位を安定させるだけでなく、社会通念上不公正な行為の抑制になる。

また、三菱樹脂事件最高裁大法廷判決（昭和 48 年 12 月 12 日）においては、使用者は、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由に採用を決定することができるとされているが、採用の自由といっても、社会的身分による採用差別等を認めることは疑問であり、仮に採用差別の問題等を労働契約法制で取り扱うとすれば、何らかの規定が必要であるとの意見があった。

## 2 試用期間

労働者の採用に当たっては、試用期間を設けて本採用前に労働者の仕事の適性等を判断することが多くの企業で行われており、試用期間を設けることがある企業は 73.2%となっている。また、試用期間を設けることがあるとする企業の 99.0%において、試用期間の長さは6ヶ月程度以下となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」平成 16 年）。

試用期間中の労働契約は、上記三菱樹脂事件最高裁判決において、解約権留保付き労働契約と解され、通常の解雇よりも「広い範囲における解雇の自由が認められてしかるべきもの」であるが、留保解約権の行使は、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得る場合にのみ許されるものと解するとされている。