

林俊夫・弁護士著　　くらしの交差点「法学入門」全国信用金庫協会広報誌「楽しいわが家」1990年3月号を読む

## 新入社員の試用期間

1. (1) 毎春、多くの新入社員がフレッシュマンとして誕生する。  
(2) しかし、わが国の会社の場合、入社後も何ヵ月かの試用期間(見習期間ともいう)があり、新入社員は、その期間経過後に初めて正社員として本採用されるのが通常である。  
(3) 今回は、この新入社員の試用期間中の法律問題について考えてみよう。
  
2. (1) まず、本採用拒否の問題がある。  
(2) 例えば、AがB会社に採用され、入社後3ヵ月間の試用期間があったが、AがB会社から本採用しないとされたらどうか。  
(3) この問題については、その前提として、試用期間中のAとB会社の法律関係を検討しなければならない。  
(4) ところで、試用期間といっても各会社毎に各種多様である。  
(5) しかし、一般には、試用期間中は、AとB会社との間には、B会社の解約権が留保された労働契約が成立していると考えられている。  
(6) なぜなら、
  - ① わが国の企業においては、採用内定者は、入社して一定期間経過後、自動的に本採用されるのが通例であり、試用期間といっても、企業教育訓練のための労働期間というのが実態であるから、採用内定により既に労働契約は成立していると考えられるに対し、
  - ② 他方では、試用期間は、従業員としての適格性判定のための実験観察の期間、または従業員としての事務処理能力等の養成の見習期間といえるので、その期間中は、使用者に労働契約の解約権が留保されていると考えられるからである。
  
3. (1) そこで、B会社のAに対する採用拒否は、右の留保された解約権の行使といえる。  
(2) しかし、その不当な行使は、Aの地位を不安定にする。  
(3) 従って、B会社の本採用拒否は、試用期間の趣旨・目的に照らし、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当として是認される場合にのみ許されるとされている(最判S 48・12・12)。  
(4) B会社の採用拒否が許される場合としては、
  - ① Aの経歴詐称、
  - ② Aの誓約書の不提出、
  - ③ Aの不当長期欠勤、
  - ④ Aの勤務態度・成績の不良、

⑤B会社における剰員等がある。

(5)これに対し、B会社は、A採用後に身元調査等の結果知り得た事実により採用拒否はできないと考えられる。

(6)身元調査は採用内定の過程で済ませるべきであり、試用期間は、労働者の職務適格等の判定期間であって身元調査の補充期間ではないからである。

4. なお、Aの試用開始から14日までの間にB会社が解約する場合には、一般の解雇予告や解雇手当は必要ないが、14日を経過すると、解雇予告等が必要となるとされている。(労働基準法21条但書4号)。

5. (1)次に、試用期間の延長の問題がある。

(2)B会社は、Aに対し、試用期間を延長することができるか。

(3)Aの地位を不当に侵害しないために、就業規則等でその延長の可能性や事由を明示していない限り、原則として認められない。

(4)従って、一般には、B会社が解約権を行使しないまま試用期間が経過すれば、AとB会社との労働関係は、解約権の留保のない通常の労働関係に移行するものと考えられる。