



Vol.35

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所
東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

★試用期間でのグレーゾーン対応

問 試用期間が過ぎるまでは、予告手当さえ支払えば自由に解雇をすることができるか?

答 試用期間中であれば、自由に解雇できると誤解されている方が多いですが、そのようなことはありません。試用期間中の解雇であっても、客観的に合理的な理由がなければ解雇は無効となります。

実務上の感覚からいえば、解雇の有効性の判断が正社員の場合に比べて若干緩やかになるだけであると思います。

日本コンクリート事件判決(津地裁決定昭和46年5月11日労判136号6頁)は参考になります。出勤率が8割台の従業員を試用期間中に解雇したのですが、正社員の場合と異なり若干緩やかに解雇の有効性について判断しているように読めます。

試用期間中の解雇で裁判になる例はあまりありません。労働者も、試用期間中であれば仕方がないかとあきらめる事例が多かったからだと思います。しかし、今後労務トラブルが増加し続けていけば、試用期間中の解雇の裁判も増え続けるものと思われます。

したがって、実務上は、勤怠不良などの客観的な証拠をそろえたうえで、試用期間中に解雇する前に、退職勧奨をして辞職してもらうか、合意して退職してもらう(退職届を出してもらう)ことが大切であると思われます。

問 期間雇用の形で入社してもらい期間雇用中に従業員として不相当であれば雇い止めをして、正社員として採用しないという形であればリスクは減るか。

答 期間雇用の形をとって採用し、期間雇用中に従業員として不相当であれば正社員として採用しないという形を取る場合が見受けられま

すが、このような形をとってもリスクは減らないと思います。

このような場合、期間雇用の採用時に、会社が特段の問題がなければ正社員に採用すると説明することが多いと思われるので、従業員に継続雇用に対する期待が生じます。したがって、期間雇用の形を取っても、雇い止めの無効などの形をとって、正社員の試用期間と同じような問題が顕在化すると思われます。

問 試用期間中の解雇は止めた方がよいのか?

答 試用期間中に当該従業員が「当社の社員として不相当である」と思われる事情があれば、試用期間中に任意に退職してもらうよう努力するべきです。従業員に試用期間中に問題があることがわかっていながら、会社が温情で試用期間中に何ら処分せず、その後たまりかねて試用期間経過後に解雇した事例が過去にありました。裁判所からは「試用期間中になぜ解雇しなかったのか」と言われました。試用期間中に解雇をすれば解雇無効が問題になり、試用期間中に解雇をしなかったら、後に試用期間中に解雇をしなかったことが問題にされます。試用期間中に当該従業員が(教育・指導などでは対応できないほどの)問題従業員であることに気づき、かつ退職勧奨に応じない場合は、やはり試用期間中に解雇せざるを得ないのではないかと思います。

お気軽にご相談下さい(10:00~17:00)

連絡先

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982

E-mail : r.mukai@mbm.nifty.com