

第2章 試用

【試用期間とは】

- ・期間の定めのない雇用ではあるが直ちには正式の本採用とはしない
- ・ミスマッチを防ぐ
- ・一定の期間を決めて、その期間中に「当社従業員として適格であるか否かを判定」
- ・判定要素として、勤務態度、必要とされる能力や技能、性格 etc

【学説】

- ・本採用の「予備契約」説
- ・「停止条件付契約」説
- ・「解除条件付契約」説
- ・「解約権留保付契約」説

【試用期間中の雇用契約解除（試用期間の解雇）は？】

判例：三菱樹脂事件（最判昭48・12・12）

<概要>

1963年（昭和38年）3月に、東北大学法学部を卒業した原告・高野達男は、三菱樹脂株式会社に、将来の管理職候補として、3ヶ月の試用期間の後に雇用契約を解除することができる権利を留保するという条件の下で採用されることとなった。ところが、高野が大学在学中に学生運動に参加したかどうかを採用試験の際に尋ねられ、当時これを否定したものの、その後の三菱樹脂側の調査で、高野がいわゆる60年安保闘争に参加していた、という事実が発覚し、「本件雇用契約は詐欺によるもの」として、試用期間満了に際し、高野の本採用を拒否した。これに対し、高野が雇用契約上の地位を保全する仮処分決定（東京地裁昭和39年4月27日決定）を得た上で、「三菱樹脂による本採用の拒否は被用者の思想・信条の自由を侵害するもの」として、雇用契約上の地位を確認する訴えを東京地方裁判所に起こした。

<争点>

- ①憲法一四條、一九條と私人相互間の関係
- ②特定の思想、信条を有することを理由とする雇入れの拒否は許されるか
- ③雇入れと労働基準法三條
- ④企業者が労働者の雇入れにあたりその思想、信条を調査することの可否
- ⑤試用期間中に企業者が管理職要員として不適格であると認めたときは解約できる旨の特約に基づく留保解約権の行使が許される場合

<裁判要旨>

- ①憲法一四條や一九條の規定は、直接私人相互間の関係に適用されるものではない。
- ②企業者が特定の思想、信条を有する労働者をそのゆえをもつて雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできない。
- ③労働基準法三條は、労働者の雇入れそのものを制約する規定ではない。
- ④労働者を雇い入れようとする企業者が、その採否決定にあたり、労働者の思想、信条を調査し、そのためその者からこれに関連する事項についての申告を求めることは、違法とはいえない。
- ⑤企業者が、大学卒業者を管理職要員として新規採用するにあたり、採否決定の当初においてはその者の管理職要員としての適格性の判定資料を十分に蒐集することができないところから、後日における調査や観

察に基づく最終的決定を留保する趣旨で試用期間を設け、企業者において右期間中に当該労働者が管理職要員として不適格であると認めるときは解約できる旨の特約上の解約権を留保したときは、その行使は、右解約権留保の趣旨、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うる場合にのみ許されるものと解すべきである。

<結果>

高裁の判決を破棄し、審理を東京高等裁判所に差し戻す
→和解による解決→子会社へ復職

※試用期間中の解雇が有効となる例

- ・履歴書や職務経歴書に虚偽の内容が含まれていると発覚した
- ・勤務態度や協調性の欠如が勤怠情報などデータとして残っている
- ・企業が指導したにもかかわらず改善の余地が見受けられない、が認容された

※有効性が強い例

- ・試用期間終了後あらためて試験実施し本採用決定
- ・特別面接や健康診断実施

【試用期間の長さ】

- ・労働者にとっては不安定な地位にある期間であるため、期間の定めは必要
- ・「会社において当社社員としてふさわしいと認めるときに本採用とする」⇒×
- ・では1年は？

※判例「名古屋地裁昭 59.3.23 ブラザー工業事件」2年の試用

「労働者の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の定めは公序良俗に反し、その限りにおいて無効であると解する」

【試用期間のまとめ】

- 試用期間中の労働関係＝解約権留保付労働契約（三菱樹脂事件最高裁判決）
 - 試用期間中の解約の適法性は留保解約権の適法な行使か否かの問題
 - 判例「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てしかるべきもの」であるが「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しうる場合のみ許される」
 - ◇ 企業が採用決定後における調査の結果により、または使用中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待でないような事実を知るに至った場合において・・・その者を引き続き当該企業に雇用しておくのが適当でないとは判断することが・・・相当であると認められる場合に許される
 - 長期の試用期間の設定⇒公序良俗違反の評価余地あり
 - 試用期間の延長⇒契約上の根拠なき場合は基本的に許されない
 - 労働者の能力適正⇒試用期間全期間で判断すべきもの、途中解雇は特別事情がない限り無効
 - 相当の能力を見込んで中途採用した場合の試用期間は満了を待たずに解約権行使可能
 - 試用期間中解雇無効になった場合、復職時は通常の契約関係に移行したものの解するのが妥当