

弁護士に聴く



判例から見る
労働トラブルの
防止対策
弁護士 宮澤俊夫 60



試用期間と雇止め

1、辞めさせるなら今でしょ
我が国では、入社後一定期間を「試用期間」とし、この間に労働者の人物・能力を評価して本採用するか否かを決定する制度を採用する企業が多くあります。

判例では、試用期間を設けた雇用契約は、契約締結と同時に雇用の効力が確定し、ただ試用期間中は不適合であると認めるときはそれだけの理由で雇用を解約しようという解約権留保特約のある雇用契約である。採用後の調査により、または試用中の勤務状態等により、当初知ることがで

として採用された者については、採用の日から二カ月間を試用期間としていました。会社から、顧問弁護士である私に、雇用契約期間二カ月、契約社員として採用し現在試用期間中の労働者に次のような事由があるが、雇止めができないかという相談がありました。



を口にするなど、同僚とのコミュニケーションに不安を感じさせた。

私は、再雇用後に右のような理由だけで雇止めにするのは難しいこと、まして中途解雇することはなお無理であることを話し、前記試用期間の意義を説明して、会社にとって不要と思われる社員を排除するには、試用期間の今

をおいてないと助言しました。会社は、同人に対し試用期間満了をもって雇用契約は終了し再雇用はしないとして三〇日前に通告しました。

同人は、①更新の合理的期待があったとして労働契約法一九条二項に基づき、または予備的主張として②試用期間中であつたとしても、会社の更新拒絶は無効であると主張して、日本郵便株式会社（被告）に対し、雇用契約上の権利を有する地位確認と未払賃金の支払を求め訴訟を提起しました。

2、名古屋地裁岡崎支部平成三〇年九月二六日判決

裁判所は、前記最高裁判決を引用し、以下のように判示

して原告の請求を全て棄却しました。

「郵便局では要員に余剰がなく、安定した労働力の提供が可能な労働者の採用を求めているところ、雇用直後の原告の出勤率は七割程度で、しかも、原告には長期にわたる診療内科への通院歴があり、被告に雇用された後も睡眠導入剤を服用することがあったが、原告はこれを被告に伝えなかったほか、採用面接日の連絡に不十分な点があり、同僚とのコミュニケーションに不安を感じさせる言動等があるなど、原告には突発的な欠務が発生する可能性があったことから、長期雇用は困難であるとして、試用期間満了をもって契約を終了させ本採用をしないことを決定したものであり、当該判断には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べきである」

（愛知県雇用労働相談センター代表弁護士・愛知労働局労働法務専門員）

イラスト・源 安孝

きず、また知ることが期待できないような事実を知に至った場合において、その者を引き続き企業に雇用しておくことが適当でない判断することが、解約権留保の趣旨、目的に照らして相当である場合には、解約権を行使することができるとしています。（最高裁昭和四八年一月二二日判決）

私の顧問先である日本郵便株式会社では、郵便局で一般的業務に従事する時給制契約社員を雇用契約期間六カ月で採用し、必要があれば更新していました。新たに契約社員