

弁護士に聴く



弁護士 西脇明典

判例から見る 労働トラブルの 防止対策

103



試用期間を延ばす には……

1、会社の就業規則をみると、多く、採用の章に「試用期間」を設けている。一旦採用したものの、業務や組織にフィットするよう指導をしたり、業務になれさせたりするなどして、会社でこれから働いてもらうのに相応しいかどうか、会社の風土に合った人か、業務を行っていくうえで問題となるところがないか、など検討する期間として、有効に使われている。

この試用期間を延長することは認められるのか、認められるとして留意すると

ころはないか、ということが問題とされた事案がある。

2、会社と3か月試用期間のある労働契約を結んだ労働者が、試用期間を1か月延長することに同意し、その後2回、1か月ずつ期間延長され、期間中に行われた退職勧奨に応じなかったところ本採用拒否され訴え出た（東京地裁令和2年9月28日判決）。

就業規則に延長規定があれば、それにより延長できることは問題がないが、この会社では延長規定がなかった。それならば、合意を



すれば延長できるのでないか、と思われるかもしれないが、ことはそう単純ではない。その同意が真に自由な意思によるものか、就業規則を下回る合意であり同意は無効（労働契約法12条）ではないか、との疑問が生ずる。

この判決は、試用期間を延長することには根拠が必要であり、労働者の同意も根拠となるものの、就業規則の最低基準効（労働法12条）に反しない限り、同意を得て延長することができるとした。そのうえで、更に調査を尽くして職務能力や適格性を見いだすことができるかを見極める必要がある場合などのやむを得ない事情があると認められ

る場合に、調査を尽くす目的から同意を得た上で必要最小限の期間を設定して試用期間を延長しても最低基準効に反しないが、必要最小限の期間であると認められない場合、同意を得たとしても、延長は無効になると述べた。

本件では、3回延長したものの1回目から面接を実施し問題点を具体的に指摘して改善を促すこともしなかったことから、やむを得ない事情も、調査を尽くす目的もなく、延長は無効と結論づけられた。

3、試用期間は、使用者、労働者双方にとつて有意であるものの、その運用を誤れば、使用者において有用性は水泡に帰すことを本判決は示している。

試用期間の延長は例外的なことであり、①延長する必要性はなにか、延長したるなにを調査するのか、指導は十分だったのか、期間をどう定めるのか、を事前に検討し、②労働者との協議、同意により、延長期間やみるべき事項を確認し合

い、③延長期間中に十分調査、指導する、④期間満了前に結果を労働者に通知する、かなりの慎重さを要するのではないか。試用期間を安易に延長をすれば、本件のように延長が無効とされ、本採用された、すなわち、法律上、解約権が留保されない労働契約が認められる結果となる。

4、一度、就業規則をみていただきたい。「試用期間」の条項で、期間はどのくらいか（その期間で十分か）、延長規定があるか（ないと本件のようになる）、どのようなときに本採用しないとされているのか（本採用基準ないし本採用しない基準は）、を。また、これまで本採用後問題視された労働者はいなかったのか、試用期間が十分機能していたのか、を振り返ってみたいかがか。水漏れする穴は意外なところに見つかるかもしれない。

（西脇法律事務所所長・元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝