

試用期間

- ・採用から1か月は見習い期間だといわれて、時給が低く抑えられた。
- ・試用期間途中で解雇された。
- ・試用期間満了時に本採用拒否をされた。
- ・はじめから正社員だと思っていたら、「採用後、半年は契約社員だ」といわれた。
- ・試用期間中に、住民票・印鑑証明書等を提出するようにいわれた。個人情報だから提出したくない。

◆ 基本のきほん

◎試用期間

採用後一定の期間を「試用期間」（「見習期間」「研修期間」などと呼ぶこともあります）としている場合があります。

試用期間は、通常、使用者が労働者の資質・能力などの適格性を判断するため、解雇権を留保する期間として設けられるものです。

試用期間中も労働契約は成立しており、労働関係の法規は全て適用されます。

試用期間を設ける場合には、試用期間の長さや、試用期間中の労働条件も予め文書などで労働者に明示しておかなければなりません。

◎見習い（試用）期間中の労働条件

「見習いだから賃金が安い」という場合

見習期間中の時給が、本採用後の時給と異なるといった場合には、予め労働者に、見習い期間があること、また見習（試用）期間中の時給が一般の時給とは別に定められている旨を、文書等で明示し、労働者が合意していなければなりません。

◎試用期間中の解雇

「試用期間」だからといって、いつでも、どのような理由でも解雇できるわけではありません。

試用期間中でも労働契約はすでに成立しているので、試用期間中の解雇にも、解雇権濫用法理が適用されます。

この場合、労働基準法（以下「労基法」という）第20条の解雇予告制度が適用され、30日以上前に予告するか、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支給しなければなりません。

なお、雇用されていた期間が14日以内の場合には解雇予告制度は適用されません

◎試用期間満了時の本採用拒否

試用期間終了時に、適格性等を考慮して、雇用を継続するか否かを見極めることがあります。この時点の解雇を「本採用拒否」と呼ぶことがあります。

試用期間中でも労働契約はすでに成立しているので、試用期間満了時の「本採用の拒否」も「解雇」の一種にあたります。

したがって、本採用拒否に当たっても、客観的で合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、解雇権濫用に当たり、無効となります（労働契約法第16条）。

試用期間満了時の本採用拒否（解雇）にも、労基法第20条の解雇予告制度が適用されます。

◎試用期間としての有期労働契約

企業によっては、採用に当たって、当初は有期労働契約の契約社員等として雇用し、その後に正社員として採用するという採用方式を採っているところがあります。

そのような場合に、契約期間の定めを設けた趣旨や目的は労働者の適性を評価・判断するものであると解されます。

したがって、試用期間としての有期労働契約を締結した場合には、（期間満了によって当然に契約が終了するとの明確な合意が成立しているなどの特別な事情がある場合を除いて）契約期間満了によって自動的に労働契約が終了すると解するのではなく、本採用拒否には客観的で合理的な理由が必要と解されています（神戸弘陵学園事件 最高裁第3小法廷平 2.6.5 判決）。

◎労働者の個人情報

応募や採用の際に提出する書類については、労基法は何の規定もしていません。誓約書や家族調書（健康保険組合）などは提出の必要があったとした判決があります（昭和40. 6. 7名古屋地裁決定名古屋タクシー事件）。

しかし、人権やプライバシーの保護の観点から印鑑証明書や戸籍抄本などの提出を求めるのは不適切と言えるでしょう。

◆ 確かめましょう

試用期間の有無や、試用期間中の労働条件（賃金の額や期間のある契約かどうかなど）は、はっきりしていますか。

- 身分は正社員ですか、それとも契約社員（正社員とは別の労働契約に基づいて働く労働者で、準社員、嘱託、非常勤、臨時職員などとも呼ばれている）ですか。
- 有期契約の場合に、期間満了時の取扱いについて説明を受けていますか。
- 試用期間がある場合、その期間や、本採用拒否事由ははっきりしていますか。

→例えば、あなたは契約社員だと言われた場合、同様の仕事をし、同じような賃金をもらっている労働者が見れば、正社員であれば、正社員として採用したのではないかと推測ができます。

3 採用時に、戸籍抄本や印鑑証明書など、必要ないと思われる書類の提出を求められたとき

- ① 「戸籍や印鑑証明書は簡単に出してはいけないと、昔、父から聞いたのですが」などと上手に「必要な理由」を聞いてみましょう。
- ② 提出すべき書類かどうかわからないときは、県の労働センター等に相談しましょう。書類によっては、提出しないと採用取り消しや解雇になる場合もあります。
- ③ 提出する必要のない書類について提出を迫られたときは、「役所で聞いたら、これこれの理由で出す必要はないと言われたのですが」と言ってみましょう。それでもだめなら県の労働センター等から説明してもらうという方法もあります。

☆「指針（平成11年旧労働省告示第141号）」

収集してはならない個人情報

指針が定める「収集してはならない個人情報」は以下のとおりです。

- ① 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地
その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
例：「本籍地・出身地」「家族状況（学歴、職業、収入等）」「生活環境・家庭環境」「住宅状況」「本人の資産（借入状況）」「容姿・スリーサイズ」
- ② 思想及び信条
例：「思想」「宗教」「人生観」「生活信条」「支持政党」「購読新聞・雑誌」「愛読書」「尊敬する人物」等
- ③ 労働組合への加入状況
例：社会運動に関する情報（労働運動、学生運動、消費者運動等）

◆ こんな対処法があります！

1 試用期間満了時に「本採用拒否」と言われた場合

前述したように「本採用拒否」も「解雇」ですが、試用期間中は、労働者が業務に不適合だと判明したら、使用者は「解雇」する事ができるとされ、この点で通常の解雇の場合より広い範囲で解雇権が認められます。しかしそれも、「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あり、社会通念上相当として是認される場合」に限られます。

2 試用期間の有無や労働条件等が求人票や契約時の話と異なる場合

- ① 明示された労働条件のうち重要なものが事実と異なる場合、即座に労働契約を解除して辞めることができます（労基法第15条第2項）。
- ② 「見習いだから賃金が安い」という場合、見習い制度があること、見習いの賃金が一般の賃金とは別にあり、そのことを明示したということは、労働者ではなく使用者側が立証しなければならないと考えられます。
また、試用期間中であっても、労働局長の減額の特例の許可がなければ、最低賃金を下回ることはできません。
- ③ 社内で同様の仕事をしている労働者の賃金や身分と比較することで、使用者側の主張が正しいかどうか判断できる場合もあります。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 / 県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター
横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

平成30年5月発行