

## 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

#### ◎試用期間とは

使用者は、労働者の就労開始から一定の期間を「試用期間」とする場合があります（「研修期間」「見習い期間」「仮採用期間」など、会社によって呼び方は様々です）。

試用期間は、使用者が労働者の資質・能力などの適格性を判断する期間とされ、「解約権留保付労働契約」（解約権が留保された期間）と解されます（三菱樹脂事件 最大判昭48.12.12）。

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求人票や募集要項において、文書などで労働者に明示しておかなければなりません。

#### ◎試用期間中の労働条件

##### ●賃金

試用期間中の時給が、本採用後の時給と異なる場合には、予め労働者に、試用期間があること、また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。

##### ●年次有給休暇

入社からの継続勤務期間に試用期間も含まれます。要件を満たしていれば付与され、取得できます。

##### ●社会保険

加入要件を満たしている場合、試用期間中でも加入しなければなりません。

#### ◎試用期間中の解雇

試用期間中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、試用期間の趣旨・目的に照らして客観的に合理的な理由と、社会通念上の相当性が必要と解されています。

また、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（労働基準法（以下「労基法」という）第20条）。

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（労基法第21条）。

#### ◎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、本採用を拒否することがあります。試用期間中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」にあたります。

試用期間の「解約権留保付労働契約」という性質から、試用期間中の解雇は通常の解雇よりも広い範囲で認められていますが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したも

のとして無効となります（労働契約法第16条）。

本採用拒否に当たっても、「解約権留保」の趣旨や目的に照らし、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のみ許されるものと解するのが相当とされ、具体的には、採用当初知ることができなかったような事実が試用期間中に判明し、その者を引き続き雇用しておくのが適当でないと判断することに客観的相当性が認められるような場合にのみ、その解約権の行使が相当であるとしています。（前掲三菱樹脂事件）。

労働者に勤務態度不良や能力不足が認められるときにも、指導教育による矯正・改善が見込まれる場合や、試用期間中に新たに判明した能力欠如とはいえないような場合には、それを理由に解雇することは相当ではないと考えられます。また、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。

#### ◎試用期間の長さ

試用期間の長さについては、特に法律に定めはありませんが、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2012年に行った「従業員の採用と退職に関する実態調査」によると、試用期間3か月が最も多く、次いで6か月で、1か月から6か月までが大半を占めています。

#### ◎試用期間の延長

就業規則などに延長の可能性とその事由、期間などの規定があり、当初の期間で調査を尽くしたものの採否の判断が困難で、なお相当期間の猶予を与える場合であることが必要であったとした裁判例（大同信用組合事件 大阪地判平28.11.18）や就業規則に根拠がなくても、労働者の利益のために、やむを得ない事情があると認められる場合には、本人の同意があり、必要最小限度の期間を設定して延長することは有効とした裁判例（明治機械事件 東京地判令2.9.28）があります。

## ◎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、その後には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が労働者の適性を評価・判断するものであるときは、期限付きの労働契約であっても(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契約の存続期間ではなく、試用期間であると解するのが相当であるとされ、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 最裁三小判平2.6.5)。

## ◎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るとした裁判例があります(名古屋タクシー事件 名古屋地裁決定昭和40.6.7)。

職業安定法では、労働者の募集を行う者が、募集業務等の目的の達成に必要な範囲内で、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならないと規定しています。

また、併せて、法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。

次の個人情報の収集は原則として認められません。

「指針(平成11年11月17日・最終改正令和5年3月31日・旧労働省告示第141号)」

収集してはならない個人情報

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)、家庭環境、住宅状況、本人の資産(借入状況)、容姿等

(税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。)

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:労働運動、学生運動、消費者運動等

## ◆ 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、示されていますか。

□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。労働条件通知書に更新の有無、更新する場合の事由の記載はありますか。

□試用期間で、本採用を拒否された場合、その理由を確認しましたか。

## ◆ こんな対処法があります!

### 1 試用期間満了時の本採用拒否

前述したように「本採用拒否」も「解雇」ですが、試用期間中は、通常の解雇の場合より広い範囲で解雇権が認められています。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。

「本採用拒否」の理由を確認し、解雇理由証明書の交付を求めましょう。

その後の対応については、県の労働センターなどの行政機関の相談窓口にご相談したり、会社に労働組合があれば、労働組合を通じて、ない場合は1人でも入れる労働組合(合同労組等)に加入して、団体交渉という形で会社と交渉する方法もあります。

### 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、見習い制度があり、見習いの賃金が一般の賃金とは別であることを予め明示したという立証は使用者側が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(最低賃金法第7条第2号)。

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。

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みな正社員であれば、正社員として採用したのではないかとの推測ができます。

### 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「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。