

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【試用期間について】

- 1 法的位置付けと設定理由
- 2 期間と延長について
- 3 本採用拒否の有効性
- 4 試用期間中または試用期間満了時の解雇に関する判例

1 法的位置付けと設定理由

試用期間とは、会社が新たに採用した従業員について、実務を通じて業務適性、能力、勤務態度等を評価し、本採用を行うか否か判定するために設けられた期間です。

採用にあたり面接試験等の選考過程で得られる情報には限りがあるため、従業員としての適格性があるか否かを判断することは難しく、適格性を見極める一定の期間を設けることによりミスマッチを防ぐことができます。日本では、長期雇用を前提とする労働慣行が定着しており、長期雇用するに値する適格性があるかという判定を行うため、正社員について試用期間を設けることが一般的です。

試用期間中は、会社と従業員の間は無期雇用労働契約は成立しているものの、会社に「最終的な適格性を判断し、本採用を拒否できる権利」が留保されている「解約権留保付き労働契約」と捉えられています。留保された解約権に基づく解雇は、通常の解雇よりも相対的に広い範囲における解雇の自由が認められるとされていますが、このような解雇の自由にも制限はあり、「解約権留保付の趣旨、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される場合にのみ許される」とものと解され、実務的には通常の解雇と同等の厳格な判断がなされる傾向にあります。

なお、この客観的に合理的な理由としては、「3 本採用拒否の有効性」の章で後述しますが、著しい勤務不良、能力不足、適応性の欠如などが該当します。恣意的・不合理な本採用拒否は無効となる可能性があるため、会社は判定基準と評価過程を就業規則等に定め、明確化しておくことが重要となります。

担当・簗毛

2 期間と延長について

試用期間の設定は、「本採用前に従業員の適格性を見極めるための制度」として判例等により実務上広く認められています。そのため、期間の設定や延長は会社側に比較的広い裁量が認められる一方、従業員側に不利益を及ぼす可能性があるため、合理的な範囲で運用することが重要です。

◇試用期間の一般的な長さ

試用期間は法律で期間が定められておらず、不当に長期間に渡るものでない限り会社が就業規則等で自由に設定できます。実務上は3か月～6か月が最も一般的です。

設定にあたり重要なのは、「適格性の判断に必要な時間」であるかどうかです。業務内容や評価項目（勤務態度、技能、職務適性、協調性、習熟度など）と照らし、合理的に説明できる長さであることが求められます。

なお、個別の労働契約で定めた試用期間が就業規則に定める期間よりも長い場合、労働契約は就業規則の基準に達していないため、その部分は無効となり、就業規則の定める期間が適用されます（労働契約法第12条）。設定時には整合性の確認が必要です。

◇試用期間の延長は可能か？

結論として、試用期間の延長は可能です。ただし、延長が認められるためには、以下の点が特に重要です。

① 就業規則等に延長の可能性・理由・期間・回数の定めがあること

就業規則や労働協約で「特に必要と認めた場合は、試用期間を延長することができる」旨を明記しておく必要があります。規定がないにもかかわらず試用期間を延長することは、従業員に不利益変更をもたらすため、原則として認められません。

根拠規定がない場合には、従業員本人の同意があれば延長は可能ですが、その場合はより高度な合理性が求められます。延長理由を丁寧に説明し、従業員が自由意思で同意したことが確認できる形を整えることが重要です。

② 延長の理由が客観的・合理的であること

規定に基づき延長ができる場合でも、常に認められるわけではありません。延長が認められるためには以下のような合理的理由が必要です。

- ・病気や怪我などにより期間中の出勤日数が少なく、能力や適性の判断が困難であった
- ・従業員としての適格性に問題があるものの、改善の可能性を確認したい
- ・現部署では適性が低いと判断されたので、他部署での適性を確認する必要がある 等

試用期間の延長は従業員に不利益を与えるため、理由付けは客観的かつ具体的であることが求められます。

③ 延長期間が社会通念上妥当であること

延長ができるとしても、延長期間が過度に長い場合は合理性が認められにくくなります。当初の試用期間を超える延長は従業員を不安定な状態に置くことになるため、慎重な判断が必要です。ま

た、延長は「特に必要と認めた場合」に限るため、延長回数は基本的に1回とするのが妥当といえます。

◇試用期間の延長方法

トラブルを回避するため、延長を行う場合は以下の手順が望ましいでしょう。

1. 口頭での説明
延長の理由・延長期間・延長後に確認する具体的な点（評価基準など）を本人に説明
2. 文書による通知
延長期間・理由・延長後の評価基準等を文書にまとめ、本人へ交付
3. 本人の署名・同意の取得
説明内容に関する理解及び同意を、署名等の形で確認

これにより、説明内容の明確化と後日の紛争予防につながります。

担当・巻下

3 本採用拒否の有効性

◇本採用拒否の法的性質

試用期間は、「解約権留保付き労働契約」と理解されており、労働契約自体は成立しているものの、使用者は一定期間の適格性を見極めたうえで、契約を継続するか否かを判断できる余地を持っています。しかし、この「本採用拒否」は単なる自由な選択ではなく、解雇と同視される行為であるため、労働契約法第16条に基づく「客観的に合理的な理由」と「社会通念上相当であること」が必要とされます。

試用期間であることを理由に、通常の解雇よりも広い裁量が認められる傾向はありますが、試用期間満了時に本採用を拒否する場合は、解雇と同様の法的リスクを十分に認識する必要があります。

◇客観的合理性の判断要素

客観的合理性とは、第三者が見ても「本採用を拒否することに妥当な理由がある」と説明できる具体的事実の存在を意味します。代表的な判断材料は以下のとおりです。

・業務遂行能力の著しい欠如

指示を理解できない、基本的な業務を習得できない、著しいミスが繰り返されるなど。

・勤務態度の不良

無断欠勤や度重なる遅刻、協調性の欠如、職場秩序を乱す行為。

・経歴詐称や重大な虚偽申告

学歴・職歴の詐称、資格の虚偽申告など、採用時に知り得なかった事実。

・就業規則違反

ハラスメント行為、情報漏洩、コンプライアンス違反など。

◇社会通念上の相当性の判断要素

社会通念上の相当性とは、合理的理由があったとしても、社会一般の常識に照らして「本採用拒否が妥当といえるか」を判断するものです。ここでは、主に以下の要素が考慮されます。

- ・ **事由の程度**

能力不足や態度不良が一時的なものか、改善の余地がないほど深刻か。

- ・ **改善機会の付与**

指導や研修を行い、改善のための猶予を与えたか。改善の努力を促した記録があるか。

- ・ **試用期間の長さや評価の妥当性**

十分な評価期間を設けたか。短期間で判断した場合には、より慎重な合理性が求められます。

- ・ **本人への説明と弁明の機会**

本採用拒否の理由を具体的に説明し、本人の意見を聴取したか。

◇有効性を確保するための実務対応

本採用拒否の有効性を担保するためには、以下の実務対応が不可欠です。

- ・ **採用時の明示**

就業規則や労働条件通知書に試用期間の趣旨・期間・評価基準を明記する。

- ・ **評価基準の設定と共有**

能力・態度・協調性など、具体的な評価項目を事前に示す。

- ・ **定期的な面接と記録**

中間面談・最終面談を行い、指摘事項と改善指示を記録に残す。

- ・ **改善機会の提供**

指導・研修・OJTなどを通じて改善の猶予を与える。

- ・ **最終判断時の説明と弁明聴取**

本採用拒否の理由を具体的に説明し、本人の意見を聴取する。

- ・ **書面での通知**

本採用拒否の決定は書面で通知し、理由と発効日を明記する。

本採用拒否は、試用期間の趣旨に基づく制度である一方、労働契約法上は解雇と同視される重大な判断です。したがって、使用者には「客観的合理性」と「社会通念上相当性」を満たすことが強く求められます。合理性を裏付ける証拠と、相当性を担保する改善機会・説明責任を備えることで、初めて本採用拒否の有効性が認められるものと考えます。

実務においては、評価基準の事前明示・記録の整備・改善機会の提供・誠実な説明が有効性の鍵となります。これらを徹底することで、会社は法的リスクを回避しつつ、従業員に対しても納得感のある対応を行うことができます。

担当：平尾

4 試用期間中または試用期間満了時の解雇に関する判例

最後に、試用期間中または試用期間満了時の解雇が有効とされた例と無効とされた例をご紹介します。

日本品質保証機構事件（東京地裁 令和4年2月2日判決）

【概要】

新卒社員が、審査報告書ファイルの入力作業における入力ミスや入力漏れ、報告書回付時におけるルールに反した付箋貼付や貼付忘れ、その他基本的なミスを繰り返したため、試用期間を延長したのち、本採用を拒否し解雇した。

【判決】

以下のような事情から解雇は無効とされた。

- ・ミスには軽微なものも多く、重大かつ改善の見込みがないと直ちにいうことはできない
- ・指導に対してメモを取るなど改善の姿勢を見せており、改善の余地がないとまでは認められない
- ・本人が希望しなかったとはいえ、配転可能な部署がなかったとも認められない

日本基礎技術事件（大阪高裁 平成24年2月10日判決）

【概要】

新卒社員が、研修期間中に再三にわたり指導員から注意指導を受けながら睡眠不足などで集中力を欠き、一向に改まることもなく、また規則の不遵守を繰り返したため、試用期間中に解雇した。

【判決】

以下のような事情から解雇は有効とされた。

- ・危険作業に従事する職務であるにもかかわらず研修に臨む姿勢に改善が見られないことから業務への適格性に欠けると考えられ、また指導を継続しても能力の向上や技術習得の見込みがないと評価されてもやむを得ない状態であった
- ・会社は十分に指導、教育を行っており、解雇回避の努力を怠っていたとはいえない

解雇や本採用拒否が認められるか否かは個別の事案事情によるため、一概に「これなら有効」という判断はできません。ですが、上記の判例からは一般的に「3 本採用拒否の有効性」の章で挙げた項目や、以下のような点が判断のポイントになると考えられます。

- ・業務の内容や専門性、危険性なども踏まえて会社が求める基準について本人と共有し、十分な指導を行い、記録を残しているか
- ・配置転換を含め、解雇回避に向けて最大限努力したか
- ・本人が改善に努める姿勢を見せ、ミスが減るなど改善の余地があると考えられるか

担当・望月

お知らせ / ご案内

12月27日（土）～1月4日（日）まで年末年始のお休みをいただきます。

仕事始めは1月5日（月）となります。

本年も大変お世話になりました。

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイトーンビル 2 階

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage：<https://www.ys-office.co.jp> Facebook：<http://www.facebook.com/ysoffice>

YouTube：<https://www.youtube.com/@Ys-office/featured> X：https://x.com/sr_ysoffice



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office