



特定社会保険労務士

ヒライ先生の

# Q&A

〈PROFILE〉 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

〈現在〉岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

## 相談事例

### 〈試用期間その1〉

# 新卒社員の採用拒否について

## Q

就業規則では当社の試用期間は、入社後6ヶ月(中途採用は3ヶ月)と規定してあります。今年新卒採用した社員で能力不足や適性が欠如している者について試用期間中に解雇、あるいは試用期間満了時に本採用拒否したいのですが、どのような点に留意したらいいでしょうか？

## A

本採用拒否ないし試用期間中の解雇については解雇権濫用法理の適用があり、特に新卒採用の場合には、解雇ないし本採用拒否の判断が性急ではないか、指導による改善の余地がなかったか、適性を見つけるための配慮をしたかどうか等が問われることとなりますので、慎重な判断が求められます。

### ワンポイント・アドバイス

新卒社員か中途採用か否かを問わず試用期間満了時に本採用拒否することは、雇用契約の効力がすでに発生しており、試用期間途中での解雇と同様に解雇にあたります。したがって、労働契約法第16条が適用され、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には、解雇が無効とされます。本採用を拒否したリーディングケースとして三菱樹脂事件(最高裁判 昭48・12・12判決)があり、つぎのような判断がされています。

後者の場合よりも広い範囲における解雇の事由が認められてしかるべき。

3. 企業者が採用決定後における調査の結果により、または試用中の勤務成績等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合において、そのような事実を照らしその者を引き続き当該企業に雇用しておくのが適当でないと判断することが、解雇権留保の趣旨、目的に徴して、客観的に相当であると認められる場合には、さきに留保した解雇権を行使することができるが、その程度に至らない場合には、これを行使することはできないと解すべき。

#### 労働契約法(解雇)

第十八条 解雇は、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、無効とする。

1. 試用期間を3ヶ月とする雇用契約の性質につき、会社が試用期間中の者が管理職員として不適格と認めるときは、それだけの理由で雇用を解約しようという解雇権留保の特約のある雇用契約であり、その留保解雇権の行使は、雇入れ後における解雇にあたる。
2. 留保解雇権に基づく解雇は、これを通常の解雇と全く同一に論ずることはできず、前者については、