

試用期間と本採用拒否

Q

ある求人雑誌の正社員募集に応募し、面接の結果、2月1日付けで採用されました。最初の3ヶ月間は試用期間と言われ、しっかりと働いてくれれば問題ないからと説明されただけでした。

その後、2ヶ月過ぎた時点で社長から呼び出され「あなたは仕事の能力が足りず、この仕事には向いていないから本採用をしませんので、試用期間の4月末日でもって辞めて貰います。」と言われました。

社長は試用期間中なので問題なく解雇できると言いましたが、面接時には試用期間の意味などの十分な説明を受けておらず、仕事の能力が足りないとか仕事に向いていないと言われても、自分なりにしっかりやっていたので納得ができません。このまま解雇されても仕方がないのででしょうか。

A

試用期間中や経過後の本採用拒否は労働契約上の解雇となり、試用期間を設けている趣旨・目的に照らして客観的に合理的な理由があるかどうか問題となります。

解雇通告を受けた場合で納得が行かない場合

- 就業規則の解雇理由の規定を確認
- 会社へ解雇理由書を請求

解雇理由が客観的に合理的でなく、社会通念上相当と認められない場合は解雇の無効を裁判等で争うことになります。

試用期間とは

- ◎ 基礎的な教育指導の期間
- ◎ 能力や勤務態度を観察する期間

不適格の場合は労働契約を解約できる→解約権留保付の雇用契約と言われています

一定期間を設け、勤務態度、能力、技能、性格等を観察し本採用として雇用するかを判断します。

試用期間中の解雇

- ◎ 労働者に対する教育訓練は十分に行われたか
- ◎ 労働者の能力が発揮できる代替職場があったのではないか

試用期間中の労働者に若干責められるべき事実があったとしても、会社は教育的見地から合理的範囲内でその教育・指導に尽くすべき義務があったとした判例や能力不足等を理由に解雇が有効となった判例もあります。

【お問い合わせ先】

千葉県労働相談センター（場所：千葉県千葉市中央区市場町1-1 千葉県庁本庁舎2階）
電話：043-223-2744（平日午前9時から午後8時まで）※面談は、午後5時まで