

Q 試用期間の法的な意味はどのようなものか

A

多くの企業が、採用後に一定の試用期間を設定し、入社した従業員の適格性を観察・評価している。

試用期間は仮採用で、試用期間満了時に本採用とする、という扱いも多く見られる。

試用期間中における仮採用の従業員と企業の関係は、「解約権留保付労働契約」であるというのが最高裁の立場である（最大判昭 48.12.12 三菱樹脂事件 民集 27 卷 11 号 1536 頁）。

よって、試用期間満了時に本採用しないということは、採用の問題ではなく、労働契約の解約の問題すなわち解雇の問題ということになる。

解雇権濫用法理（労働契約法 16 条）によって、客観的合理性と社会的相当性の 2 つがなければ法的に無効となる（たとえ解約権が留保されていても、その解約権を濫用することは同 16 条によって否定されるということです）。

判例は、採用するか否かを決定する際は、その従業員の資質、性格、能力といった適格性の有無に関連する事項について必要な調査を行い、適切な判定資料を十分に収集することができないので、後日における調査や観察に基づく最終的決定を留保するために試用期間を設けることは合理的であるとしている。

そして、試用期間における留保解約権に基づく解雇は、（本採用後の）通常の解雇よりも広い範囲において解雇の自由が認められるとも述べている（前掲三菱樹脂事件）。

ですから、実際に就労を開始した後、能力面など従業員としての適格性に欠けると企業が判断した場合、留保解約権の行使が解雇権の濫用とならなければ留保解約権の行使（具体的には試用期間中の解雇あるいは試用期間満了時の本採用拒否）が法的に認められることになる。

また、解雇権濫用か否かの判断においては、通常の解雇に比べると解雇に対する制限が弱い（客観的合理性、社会的相当性が通常の解雇の場合に比べて認められやすい）ということになる。

ただし、たとえば保護の度合いが本採用後に比べて弱いとしても、留保解約権の行使が当然に認められるわけではない点には留意すべきである。