

Q-27 試用期間中に解雇することができるか

A-27 試用期間中に解雇することも、試用期間満了時の本採用拒否と同様に可能である。

回答者 渡邊 岳 わたなべ たく 弁護士（安西法律事務所）
小栗道乃 おぐり みちの 弁護士（安西法律事務所）

出典 労政時報 第3723号（08.4.11）付録

※下記の内容は、2016年10月1日現在施行されている法律に基づいています。

1. 試用期間満了時の本採用拒否の有効性の判断基準

別の設問で説明したとおり、試用期間といえどもすでに雇用契約の効力は発生しているため、試用期間満了時に本採用を拒否することは、解雇に当たる。したがって、試用期間満了時の本採用拒否についても、客観的で合理的な理由が存し、社会通念上相当として是認できるものでない限り、権利を濫用したものとして無効となる（労働契約法16条）。

2. 試用期間中の本採用拒否の可否

ところで、試用期間は、その満了を待たなければ本採用拒否の意思表示をし得ないから、試用期間中に本採用拒否の意思表示をすることも可能である。無説明文の試用期間中の本採用拒否の有効性についても、試用期間満了時における本採用拒否と同様の基準に照らされるから、客観的で合理的な理由が存し、社会通念上相当として是認できるものでない限り、権利を濫用したものとして無効となる（労働契約法16条）。

試用期間途中の解雇の効力が争われた事件として、[日本基礎技術専門学校事件](#)（東京地裁平成21年11月10日判決）が挙げられる。本件は、6カ月の試用期間を4カ月弱経過した時点で、原告が被告から解雇された。裁判所は、試用期間中の解雇については、通常の解雇よりも厳格に審査すべきであるとの立場を示した上で、本件については、被告が原告の能力が期待を下回るというだけでなく、研修に臨む姿勢に乏しく、指導を継続しても、能力を飛躍的に向上させ技術社員と認められる見込みがなかったと判断した。

詳細は会員コーナーで閲覧してください。

もっとも、試用期間中の本採用拒否についても、権利を濫用しない限り有効に達しないといえるかどうかという点が争点となる。同事件（東京地裁平成21年11月10日判決）では、6カ月の試用期間の手数料収入のみをもって原告の試用期間中の解雇が社会通念上相当として是認することはできず、本件解雇は、原告が被告の業務に必要と認められる水準の能力を有するに至るまで、初歩的な事務ミスを繰り返すなど、被告の業務に必要と認められる水準の能力の欠如により常勤職員として採用されるべきでなかったと認め、解雇を誤ったものとして有効であるとまでは認めなかった（東京地裁平成21年11月10日判決）（東京高裁平成22年10月14日判決）。同事件（東京地裁平成21年11月10日判決）を参考にすると、原告が被告の業務に必要と認められる水準の能力を有するに至るまで、初歩的な事務ミスを繰り返すなど、被告の業務に必要と認められる水準の能力の欠如により常勤職員として採用されるべきでなかったと認め、解雇を誤ったものとして有効であるとまでは認めなかった（東京地裁平成21年11月10日判決）（東京高裁平成22年10月14日判決）。

したがって、試用期間中の本採用拒否についても、権利を濫用しない限り有効に達しないといえるかどうかという点が争点となる。