

Q-31 中途採用者にも試用期間を設定してよいか

A-31 中途採用者にも試用期間を設定することは可能である。

回答者 渡邊 岳 わたなべ がく 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. 中途採用者に対する試用期間設定の可否

別の設問で説明したとおり、試用期間は、社員としての適格性を判定するために設けられた制度であり、中途採用者であっても、その適格性を判断するために、試用期間を設けることは可能である。

たしかに、中途採用者の場合、特別の知識や経験を有しており、即戦力となることを期待されることもあり、試用期間は不要とも考えられる。

しかし、そのように期待して厚遇で採用した者であるからこそ、そのパフォーマンスが期待しないものであった場合、そのような者を会社で雇用し続けることは、会社にとって不利である。

こうしたミスマッチを防ぐためには、中途採用者の場合にも、試用期間を設定する方がよいといえよう。

2. 中途採用者の本採用拒否

試用期間中または試用期間満了時の中途採用者の本採用拒否は、試用期間満了後の本採用拒否の場合と同様に、客観的で合理的な理由が存し、かつ、労働契約法第16条第1項に違反しなければ、解雇権を濫用したものとして無効とされる。

しかし、それまでの職歴や職務経験に着目し即戦力として採用したにもかかわらず、その実力が期待しないような場合、**詳細は会員コーナーで閲覧してください。**

3. 裁判例

中途採用者の本採用拒否の効力が争われた裁判例を以下に示す。

(1) 三愛作業事件（名古屋地裁平成17年11月14日判決）

大学中退を高校卒業と申告して採用された中途採用者が、試用期間満了後に本採用拒否された。終学歴の詐称が「重要な経歴」と認められ、試用期間満了後の本採用拒否は客観的で合理的な理由が認められ、本採用拒否は有効と認められた。また、試用期間満了後の本採用拒否は、試用期間中の本採用拒否と同様に、客観的で合理的な理由が認められ、本採用拒否は有効と認められた。また、試用期間満了後の本採用拒否は、試用期間中の本採用拒否と同様に、客観的で合理的な理由が認められ、本採用拒否は有効と認められた。

(2) テーダブル投資事件（東京地裁平成17年11月14日判決）

投資するに足らないと認められた中途採用者が、試用期間満了後に本採用拒否された。試用期間満了後の本採用拒否は、客観的で合理的な理由が認められ、本採用拒否は有効と認められた。また、試用期間満了後の本採用拒否は、試用期間中の本採用拒否と同様に、客観的で合理的な理由が認められ、本採用拒否は有効と認められた。また、試用期間満了後の本採用拒否は、試用期間中の本採用拒否と同様に、客観的で合理的な理由が認められ、本採用拒否は有効と認められた。

