

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 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. 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ものであり、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、試用期間中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、試用期間中にその能力が期待されるような場合に行われなければ、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、その能力が期待されるような場合に行われなければ、解雇権を濫用したものとして無効とされる。

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10月13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、試用期間満了時に本採用拒否された。終学歴の詐称が「重要な経歴事項」と認められ、試用期間中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、試用期間中の本採用拒否は、試用期間中の本採用拒否の有効性を否定する旨が認められ、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10月13日判決）

投資するに足る資金を調達するために、証券会社を通じて公募された中途採用者が、試用期間満了時に本採用拒否された。試用期間中の本採用拒否は、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、試用期間中の本採用拒否は、試用期間中の本採用拒否の有効性を否定する旨が認められ、本採用拒否は有効と認められた。

インターネットサービス事業や韓国のベンチャー企業の日本進出を支援する事業等を目的とする会社に、年俸 1300 万円の厚遇で事業開発部長として迎えられた者につき、適格性欠如を理由としてなされた本採用拒否については、「仮に原告が事業開発部長として被告主張のような職責を果敢に果たすことを期待されていたとしても、原告が解雇されるまでの 2 カ月弱の間にそのような職責を果たすことが出来たというべきであり、また、その後に雇用を継続しても、原告がそのような職責を果たすことが出来たであろうと認めることもできない」などとされ、当該本採用拒否は、無効とされた。

なお、この事件においては、試用期間が設定されていたか否かについても争われていない。

①対象者が、社内において社長および後に社長になる者に次ぐ 3 番目の職位に就任し、年俸 1300 万円で雇用されたこと、②社長が、対象者の業務遂行能力および業務遂行としての業務能力および適性の有無を判断し、これが良好であれば、採用を決定したこと、③同人が同社に雇用される前に数社を転職しており、その経歴が豊富であったこと、④同人が署名・押印して提出した誓約書には、その経歴を正確に記述し、その経歴を虚偽に記述した場合は、無条件、即時解雇されることを承諾した旨が記載されており、これを提出した際に異議を述べなかったこと——などの事実が認められた。 **詳細は会員コーナーで閲覧してください。**

(4) アクサ生命ほか事件（東京地裁 平 24 年 10 月 27 日判決）

外資系生命保険会社に中途採用された者（原告）が、以前勤務していた会社への就職を希望し、原告の退職を要する旨を被告が原告の採否を検討する重要な資料として提出したにもかかわらず、被告が原告の採否を決定するに当たってこれを考慮しなかったこと、また、勤務態度にも問題があったこと——を主張し、当該中途採用拒否は無効と求めた。

(5) ニューズ証券事件（東京地裁 平 24 年 10 月 27 日判決）

証券会社に中途採用された者（原告）が、原告の採用を要する旨を被告が原告の採否を検討する重要な資料として提出したにもかかわらず、被告が原告の採否を決定するに当たってこれを考慮しなかったこと、また、原告の経歴が被告の従前の採用基準に適合しなかったこと（被告の採用権の行使）は、被告の合理的な判断と認められた（原告の採用を要する旨を提出した前日の面接で被告の採用基準が原告に説明されたこと、原告が面接で被告の採用基準に適合しない旨を被告に説明したにもかかわらず、被告が原告の採用を要する旨を提出したにもかかわらず、被告が原告の採否を決定するに当たってこれを考慮しなかったこと——を主張し、当該中途採用拒否は無効と求めた。