

【Q：試用期間中職員の解雇】

Q 当法人では、就業規則で試用期間を6ヶ月と定めて新規職員を採用しています。ところで、この試用期間中の職員が上司の指揮命令に従わず、他の職員との協調性が著しく欠ける行動がみられます。このような場合、この職員の本採用を拒否（解雇）することはできますか。

A

職員を採用する際に、筆記試験や面接試験だけで本人の能力や適性を判断することが困難であることから、採用後一定の期間（試用期間）を定めて、その間における勤務状態を見定めて正式採用を決めています。

試用期間における労働契約は、「解約権留保付労働契約」であり、試用期間中の職員の解雇又は本採用の拒否など使用者側に大幅な権限が与えられています。

本採用後の職員なら解雇ができない事由であっても、試用期間中の職員なら解雇できると通常の解雇よりも広い範囲で解雇の自由が認められていると言えます。

しかし、試用期間は、解約権留保付労働契約が成立しているため、留保された解約権に基づく解雇も「客観的に合理的な理由が存し、社会通念上相当として是認され得る場合にのみ許される」ものであり、まったく自由ということではありません。

ご質問の事例の場合、職員の能力や適性の不足に関して具体的に根拠を示す必要があります。それが解雇事由として妥当なものかどうかを客観的に判断する必要があります。

職員が、常に、上司に反抗的でその指揮・命令に従わなかったり、他の職員との協調性に著しく欠けるなどの行為があれば、協調性不足又は言動不良があると判断して、本採用を拒否（解雇）することも可能であると考えられます。

ただし、試用期間は、教育や指導をする期間でもあり、上記のような不適格事由があったとしても、いきなりの解雇は認められず、その試用期間中にどのような教育、指導を行ったかが大きなポイントになります。

何も指摘されなければ、本人も本採用を期待し、その期待が裏切られることでトラブルに発展することも考えられます。試用期間中は、十分な教育、指導を行って本人の不適格性を指摘しておくことにより、解雇の説得力が増すこととなります。

なお、職員を解雇する場合には、労基法第20条、第21条により解雇予告制度の適用がありますが、試用期間中の職員に関しては、「14日を超えて引続き使用されるに至った場合」に初めて同制度の適用を受けることになります。