

特商法の  
エキスパート

千原弁護士の

## 法律Q&amp;A

## 回答

試用期間 は、本採用決定前の「試験的」契約期間とされています。この試用期間を過ぎると、解雇は簡単に認められなくなり、また、試用期間に限って、解雇権が留保されています。

会社は、試用期間中に、その人の勤務態度、能力、技能、性格などをみて正式に採用するかどうかを決定し、採用を拒否する場合は、留保期間中、解雇は、本採用後と比べて、会社側の裁量が広く認められます。本採用が難しい人材であれば、試用期間終了時点まで

能力不足の社員を試用期間中に解雇したい

## 質問

当社は営業会社で、いつも営業人材の募集を行っています。新規に営業職で採用した社員Aは、10日間出勤したのですが、対人恐怖症で、お客さまとコミュニケーションが取れず、明らかに能力不足と判断しました。Aとは、3カ月間を試用期間とする雇用契約書を書き交わしており、当社の職務に合う能力が認められなかった場合、すぐに解雇できる旨が明記されています。当社としては、すぐに解雇したいと思いますが、いかがでしょうか。

(訪販会社社長)

での解雇を選択します。

しかし、この解約権の行使には客観的に合理的な理由があり、「社会通念上相当」でなければ認められず、それが最高裁判例です。たとえば「期待したような

理由」に加えて試用期間の経過を待たずともないと判断できず状況がある——ことがポイントで、それなりのハードルがあります。(なお雇用契約書に「すぐに解雇できるとあっては、客観的に合理的な理由の

## 「合理的な理由」の有無で判断

働きぶりではない」程度では十分でしょう。

「能力不足」については、ある程度の期間見ないと、判断は難しいので、さらに様子を見、客観的な問題事由を積み上げ、試用期間満了時点で解雇するの一般的かつ無難な対応です。

貴社は、Aについて「能力不足」と判断していますが、「10日でのような判断を下すだけの客観的に合理的な理由が存在すれば、就業規則に従って、Aを即時に普通解雇する選択はあります。

なお、試用期間中の労働者が「1日」を超えて試用されれば、「解雇予告制度」

## プロフィール

1961年東京生まれ。85年司法試験合格。86年早稲田大学法学部卒業。88年に弁護士登録して、さくら共同法律事務所に入所し、94年の経営弁護士、第二東京弁護士会に入会。



(30日までの解雇予告が必要)が適用されます。

職のケースですが、営業職において、お客さまとコミュニケーションが取れない程度が非常に高く、10日の勤務

があれば、即時解雇は検討の余地はあると思います。

もう一つの選択肢として、退職勧奨を行う。Aから自主的に早期の退職届を出してもらうに辞めてもらうことも考えられます。例えば「1カ月分の報酬を支払うので、残りの期間はお出勤しなくて良い」という提案をして退職同意を得る形です。試用期間中の解雇は、本採用後のケースに比べると、労働者が争ってくる可能性は低ですが、問題のある従業員ほど、解雇を不当として、弁護士・労働者ユニオン・労基署などに相談するケースも多く、退職勧奨による円満退職合意の取得は、最もセーフティーな解決となります。

貴社においてすぐに退職してもらいたい要望が強く、Aについて10日間の判断でも明らかに客観的に合理的な問題

士会所属。現在、約170社(うちネットワークビジネス企業約90社)の企業・団体の顧問弁護士を務める。会社法などの一般的な法分野に加え、特定商取引法・割賦販売法・景品等表示法・知的財産法を専門分野とし、業界団体である全国直販流通協会の顧問を務める。著書に「Q&A連鎖販売取引の法律実務」(中央経済社)などがある。