

POINT 中途採用者を試用期間中に解雇（留保解約権の行使）することはできるか

【あらまし】

- ①職員Aは、平成12年11月16日、韓国企業のグループ会社として同年9月に設立されたばかりの会社の事業開発部長として年俸1,300万円という高給をもって採用された。
- ②上記採用当時、会社には少数の従業員しかおらず、就業規則は作成されていなかったが、就労開始当日、(11/27)職員Aが会社の求めに応じて署名押印の上提出した「誓約書」には、「試用期間中、本人の実務修習状況と、素質を勘案して会社が辞退を勧告した場合は、無条件、即時辞退すること」と記載されていた。
- ③ところが、その後平成13年1月24日、会社は職員Aに対し、解雇する旨を口頭で告知した。そこで、職員Aが本件解約告知は無効であると主張し、裁判所に雇用契約上の地位確認等を求めて提訴したのが本件である。
- ④本件の訴訟において会社側は、会社は職員Aに対し、3か月の試用期間を定めることを説明し、職員Aがこれを了承したのであって、本件解約告知は試用期間中の本採用拒否であるところ、職員Aは営業統括責任者として高給で採用されたにもかかわらず、業務遂行状況が著しく不良であり、事業開発部長として不適格であったうえ、採用の際提出した職務経歴書も虚偽または不正確なものであり、本件解約告知は有効であると主張した。
- ⑤これに対し、職員Aは、会社から試用期間の説明などを受けておらず、上記「誓約書」にも試用期間の長さが示されていないことを理由として、試用期間の合意は成立していないと主張するとともに、本件解約告知は事実に基づかない理由か解雇の理由にならない事実に基づくものであり、権

利の濫用として無効であると主張した。

【結果】

本件解約告知は、試用期間中の本採用拒否であるが、合理的な理由に基づかず無効であるとされた。

【要点】

- ①職員が会社に雇用される前に数社を転職しており、その中に試用期間が設けられているものがあったこと、職員Aが提出した「誓約書」には、試用期間の存在を前提とする記載があったにもかかわらず職員Aがその内容に異議を申し立てなかったことなどによれば、職員Aと会社との間で、職員Aの事業開発部長としての業務能力を把握し、その適正を判断するための試用期間を定める合意が成立していた。そして、本件解約告知は、雇用から2か月弱でされたものであり、合理的といえる。
- ②ただし、本件解約告知が有効であると認められるためには、上記試用期間の趣旨、目的に照らし客観的に合理的な理由があり、社会通念上も相当として是認されるものであることが必要である。
- ③職員Aの業務能力または業務遂行が著しく不良であるとか、職員Aが開発事業部長として不適格と認めることもできないので、本件解約告知は、試用期間中の本採用拒否として合理的理由があるということとはできず、無効である。

【アドバイス】

ヘッドハンティングなどでそれなりの高給と処遇を用意して迎い入れた労働者の場合によくあるトラブルです。会社も即戦力として期待の上、雇い入れていますので、その期待に見合う働きが見られない場合は、期待外れということで解雇という流れになりがちです。雇用時に何を期待するのか、また成果が出ない場合の処遇などについては予め書面で合意を得ておくことが肝要です。

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさってください。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0063 千葉県船橋市習志野台 2-12-29 ASビル 202

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

<http://kandasr.com>