

「試用期間」と本採用拒否について

多くの企業が、採用後に一定の試用期間（通常1～6ヶ月）を設定し、入社した従業員の適格性を観察・評価しています。試用期間は仮採用で、試用期間満了時に本採用とする、という扱いも多く見られます。このような試用期間の制度のもとでは、試用期間中における仮採用の従業員と企業の関係は、「解約権留保付労働契約」で解釈されているので、試用期間満了時に本採用しないということは、例えば、遡及して「採用しなかったことにする」というようなことではなく、労働契約の解約（解雇）となります。

試用期間満了時の本採用拒否は、法的には労働契約の解約、すなわち解雇にあたるので、解雇権濫用法理（労働契約法16条）によって、客観的合理性と社会的相当性の2つがなければ法的に無効となります。

過去の判例をみると、採用するか否かを決定する際は、その従業員の適格性の判定資料を十分に収集することができないので、後日における「観察や調査に基づく最終的決定」を留保するために試用期間を設けることは合理的であるとし、試用期間における留保解約権に基づく解雇は、本採用後の通常の解雇よりも広い範囲において解雇の自由が認められるとしています（三菱樹脂事件）。

したがって、実際に就労を開始した後、就業態度が著しく不良であったり、能力面が劣るなど従業員としての適格性に欠けると企業が判断した場合、留保解約権の行使が「解雇権の濫用」とならなければ、留保解約権の行使（試用期間中の解雇や試用期間満了時の本採用拒否）が認められることとなります。また、解雇権濫用か否かの判断においては、通常の解雇に比べると客観的合理性及び社会的相当性が通常の解雇の場合に比べて認められやすいと考えられています。

客観的合理的理由に関し、例えば、周囲と悶着が絶えなかった等の労働者の行為が、就業規則が解雇事由の一つとしてあげられている「就業態度が著しく不良で他に配置転換の見込みがないと認めたとき」に該当するとされ、解約権行使（解雇）が有効と認められたケースがあります（雅叙園観光事件）。

反対に「挨拶したが声を出さなかった」という理由で立腹した会長が解雇したケースでは、社会通念上相当性を欠くものとされ、解約権行使が無効とされました（テーダブルジェー事件）。

また、試用期間の「期間」が問題となったケースとして、試用期間中の労働者が不安定な地位に置かれるものであるから、労働者の労働能力や勤務態度等についての価値判断を行うのに必要な合理的範囲を越えた長期の試用期間の定めは公序良俗に反し、その限りにおいて無効であるとし、見習社員期間（6ヵ月から1年3ヵ月）終了後の試用社員としての試用期間（6ヵ月から1年）は、合理的範囲を越えていると判断されたケースがあります（プラザー工業事件）。

令和4年度の地域別最低賃金 31 円の引上げへ

8月2日に中央最低賃金審議会が開催され、令和4年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられました。答申では、都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をA B C Dの4ランクに分けて、引上げ額の目安を提示しており、Aランク31円、Bランク31円、Cランク30円、Dランク30円となっています。今後は、各地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態 調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上、答申が行われ、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定します。

令和4年度地域別最低賃金額改定の引上げ額の目安

ランク	都道府県	金額
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	31円
B	茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島	31円
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡	30円
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	30円