

POINT 試用期間中の非違行為により本採用拒否できるか

【あらまし】

本件は、高級カタログの製作を手掛ける印刷会社Bが、試用期間中の従業員AにB会社所有地売却に関する業務妨害ないし、業務上の指示命令違反の非違行為があったとして、試用期間が満了した同人の本採用を拒否したところ、Aがこれを不服として、B会社に対し、雇用契約上の地位の確認と賃金の支払いを求めた事案である。

【結果】

B会社のAに対する本採用拒否は、合理的理由及び社会的通念上の相当性を欠き、無効であるとして、Aの請求が認められた。

【要点】

- ①試用期間中の労働契約は、使用者の解約権が留保されている労働契約である。
- ②その留保解約権の行使は、採用後の調査や勤務状態の視察を行って採否の最終決定を行うという解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存し、社会通念上相当と是認されうるものでなければならない。
- ③B会社が主張する本採用拒否の理由のうち、
ア B会社所有地の売却に関するAの業務妨害については、Aにおいて明渡妨害の意図が認められず、本採用の可否の判断に際し、これをAの不利益に判断することは相当ではない。
イ 採用にあたっての虚偽申告については、そもそもこれが認められない。
ウ 規則秩序違反については、確かにAにおいて誓約保証書を提出しなかったり、給料遅配の際にAが部長に説明文書を書くよう迫った行為はあるが、前者は給料に不満があったためであり、後者は再度遅配という非常事態における行為で組合もB会社を非難していた中でのことであったことから、これらを本採用可否の判断に際し、Aの不利益に判断することは相当でない。

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。

エ 業務上の指示命令違反については、Aは概ね誠実に職務を果たしていた。

④以上に加えB会社の給料遅配発生後、Aが組合の集会等に参加するようになりAは、B会社の総務部長から幾度となく組合加入の有無を聞かれていたことをも考慮するならば、Aに対する本採用拒否が、合理的理由があり、社会的通念上相当なものであったとは認められない。

【解説】

試用契約の留保解約権行使に基づく本採用拒否は、通常の解雇より広く認められるべきであるとされていますが、およそ留保解約権の行使も使用者に認められた権利の行使である以上、その権利行使に濫用があれば無効とされることとなります。すなわち、留保解約権の行使（本採用拒否・試用期間中の解雇）は「解約権留保の趣旨、目的に照らして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うる場合」でなければ無効とされることとなります。

本件では、以上のような判断枠組を前提として詳細な事実認定がなされた結果、Aの本採用拒否について、合理的理由および社会的通念上の相当性を欠く無効なものと判断されました。

【アドバイス】

会社が人を採用する際、どのような人材を採用するのかについては、会社に広い裁量権が認められていますが、一度採用してしまうと、会社側には採用責任というものが生じます。つまり、会社の経営方針やルールなどをきちんと理解させ、会社のカラーに合う人材に育てる義務が生じるわけです。従いまして、会社として、きちんと教育の機会を与え指導し、改善や注意を促しているかどうか、会社の風土にあった人材に育てる努力をしているかどうか、会社としての採用責任をきちんと果たしたと言えるかがポイントとなります。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

<http://kandasr.com>