

# 適法と判断されるには？ 「試用期間の延長」と 「本採用拒否」の 考え方



新入社員の能力不足や勤怠不良、あるいは企業側の都合等による理由から、試用期間延長や本採用拒否を検討する場合があります。本稿では、こうした場合の対応について、判例を交えて解説します。

三輪知雄法律事務所  
弁護士・税理士  
**三輪 知雄**

## 試用期間とは

試用期間とは、法律上の定義はありませんが、採用した労働者の能力や適性を見極めるため、本採用前に設けられている一定の期間をいいます。

試用期間の長さについても、法令の定めはありませんが、能力等の見極めのために必要とされる合理的な期間を超えた長期の場合に

間の延長についてみていきます。  
**試用期間の延長が認められるケース**

新入社員の本採用の可否を決めるために、もう少し時間がほしい場合や、配属した部署以外での適性を見極めたい場合等に、企業としては試用期間の延長を検討することが考えられます。こうしたとき、いかなる場合に延長が認められるのでしょうか。

この点、試用期間の延長について定めた法令はありませんが、前述の試用期間の目的や、試用期間中の労働者が不安定な地位に置かれることを考慮すると、無制限に延長が認められると解するのは合理的ではありません。

具体的には、以下に述べるような要件が必要と解されます。

### (1) 試用期間の延長について、就業規則等に根拠があること

試用期間を延長することは、労働者にとっては労働条件の不利益な変更に当たり得るため、就業規則や雇用契約書において、延長に関する規定が必要と解されます。

就業規則に定めがない場合には、労働者から延長について個別に同意を得たとしても、延長自体

が「就業規則で定める基準に達しない労働条件」となり、原則として無効となります（労働契約法12条）。

この点について、就業規則や雇用契約書に延長に関する規定がなくとも、やむを得ない事情があると認められる場合、労働者の同意を得たうえで、必要最小限度の期間について試用期間を延長することは同条に違反しないとする裁判例もあります（判例1）。

しかし、トラブル回避の観点からは、延長について就業規則等で定めておくべきです。

### (2) 延長が認められる合理的な理由があること

就業規則や雇用契約書に試用期間の延長に関する定めがあったとしても、延長が認められるためには合理的な理由が必要で、その期間も合理的な範囲に留める必要があります（同法7条参照）。

また、当初の試用期間を超える期間について延長する場合には、その一部が、必要性が認められない等の理由で無効とされる可能性があります。

なお、合理的な理由としては、単に期間内に新入社員の適性を見極められなかったというだけでは

## 判例1 試用期間の延長が許容されることを示した裁判例

裁判例	大阪地裁・令和6年2月22日判決(株式会社青葉メディカル事件)
概要	被告(企業)との間に、就業規則で3か月の試用期間が定められている期間の定めのない労働契約を締結した原告(労働者)が、試用期間が延長された後、本採用拒否・普通解雇された。その後、原告は本採用拒否・普通解雇は無効であると主張し、地位確認等を求める訴えを提起した事案。
結論	裁判所は、「(中略)被告の就業規則が試用期間の延長を禁じていると解することはできないし、本件労働契約の試用期間の延長は就業規則において許容されるものである。原告の上記主張は採用することができない」と判断した。ただし、原告による地位確認請求は認められた。

なく、以下のような理由が必要となると考えられます。

① 試用期間の設定時には予見し得なかった事情により、適格性等の判断が適正にできない場合(長野地裁諏訪支部・昭和48年5月31日判決)

② 就業状況や適格性に疑義が生じた場合に、さらに適格性を吟味する、または、改善する可能性や他部署での適格性判断の猶予を与えるための延長(東京地裁・昭和60年11月20日判決)

## 判例2 試用期間の延長・解雇が認められなかった裁判例

裁判例	東京地裁・令和2年9月28日判決(明治機械事件)
概要	原告(労働者)が、被告(企業側)に対し、2回にわたって延長された試用期間中の平成30年9月30日付けで本採用を拒否(解雇)されたところ、試用期間の延長が無効であるとともに、解雇が客観的合理的理由を欠き社会通念上も相当でなく無効であるとして、雇用契約に基づき、①労働契約上の権利を有する地位にあることの確認、②平成30年10月分の賃金等の支払いを求めるとともに、違法な退職勧奨により抑うつ状態を発症して通院を余儀なくされたなどとして、③不法行為(使用者責任)による損害賠償請求として慰謝料、治療費、弁護士費用相当額等の支払いを求めた事案。
結論	試用期間の延長および解雇は無効とし、賃金の支払いを命じるとともに、退職勧奨の違法性を認め、慰謝料等の支払いを命じた。しかし、原告の退職勧奨により抑うつ状態を発症したとの主張に基づく治療費の請求は棄却した。

### 試用期間の延長が無効とされるケース

以上のような要件を満たさず、試用期間の延長について有効性が認められない場合には、試用期間の延長にかかわらず、当初の試用期間の満了日の経過により、労働者との雇用契約は、解約権留保のない通常の労働契約に移行することになります。

したがって、後日、企業側が行なった本採用拒否は、労働契約法

16条等に照らし、採用後の労働者に対する「普通解雇」として有効性が認められるかどうかを検討することになります(判例2)。

### 試用期間後に雇用契約を終了することができるケース

試用期間満了後、労働者を採用しないという判断に至ったときに、どのような場合に本採用を拒否できるのかが問題となります。

この点、前述のように試用期間中は解約権留保付の雇用契約と解されているところ、このような解約権留保は、一定期間内で労働者の適性を見極めたうえでなされる最終的な採否決定を留保する趣旨でなされていると考えられることから、採用後の労働者と比較すれば、広い範囲における解雇の自由が認められるとされています。

もっとも、本採用の拒否が無制限に認められるわけではなく、「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」されなければなりません。

また、労働契約の締結当初には知ることができず、なおかつ、知ることが期待できないような事情を知るに至った場合を除き、本採

用の拒否は許されないとされています。

以上を踏まえたうえで、試用期間後に雇用契約を終了することができるケースをみていきます。

### (1) 新卒またはこれに準ずる労働者の場合

新卒またはこれに準ずる労働者については、能力不足や勤務態度等に問題があったとしても、直ちに本採用を拒否することは許されないと考えるべきです。

新卒等の労働者については、社会人経験も乏しく、問題点に対する適切な注意喚起や指導により改善が期待できる場合も少なくありません。

そのため、企業側が問題点に対して適切な指導を実施し、面談等を通じて問題点を具体的に指摘して改善の機会を与えたり、改善の有無等に関する企業側の認識を伝え、能力や適格性を見極める取組みを行なうことが必要です。

それでも改善の見込みが立たない場合には、本採用拒否に合理的な理由が認められると考えられますが、一方で、企業側がこのような取組みを行っていない場合には、本採用拒否が違法と判断される可能性があります。

## (2) 中途採用者の場合

中途採用者の場合、実務経験や特定の能力を有し、即戦力として業務に携わることが期待されている場合が多いといえます。

そのため、試用期間中にそうした能力等の不足が明らかになった場合、新卒者等と比較すると緩やかな要件で本採用拒否が認められると解されています。

もともと、緩やかとはいえ、原則として、面談等を通じて中途採用者に対する指導や改善についての取組みを行なう必要があると考えられます。

裁判例のなかには、試用期間中の問題点改善に向けた指導が十分になされたとはいえない場合でも、本採用拒否を適法と認めた事例もあります。

しかし、やはり面談等でそのような指導を行なったほうが、中途採用者の了解を得て合意退職というかたちにつなげやすくなり、最終的に本採用拒否に至った場合に、適法と認められる可能性が高まると考えられます。

## 試用期間延長や本採用拒否が適法と判断されるには

労働者の職務能力や適格性に間

題があるため、試用期間の延長や本採用の拒否を検討している場合、適法と判断されるためにはどのような資料が必要か、という質問を受けることがあります。

後日、労働者との間で本採用拒否の効力を巡って争いになった場合には、企業側において、労働者の能力不足、業務命令違反等の事実、また、労働者に対する指導内容等を証明し、本採用拒否の適法性を裏付けなければなりません。

もともと、実際には、本採用拒否が違法と判断された裁判例の多くにおいて、客観的な証拠が十分である等の理由により、労働者の能力不足等に関する企業側の主張が裁判所に採用されていないことには留意すべきです。

したがって、試用期間の延長や本採用拒否を適法に行なうためには、労働者の能力不足や勤務態度不良等を裏付ける事実、そして、労働者に対する企業側の指導や面談等の内容を証明する客観的な資料や記録が不可欠といえます。

### (1) 業務日報を適切に作成する

労働者や監督者である上司に、試用期間中の業務日報や報告書を作成させるケースがよく見受けられます。

会社側で作成した報告書や日報等も一定の有効性はあると考えられますが、業務日報の作成過程にいい加減な点があると、裁判所から信用性が低いとみなされ、作成した日報の証拠力が十分に認められない場合もあります。

たとえば、業務日報に原本が見当たらず、作成者が後日まとめて記載した部分があったり、客観的な事実と整合しない内容が記載されているなどの場合、当該業務日報のみでは、労働者の就労状況に関する立証資料としては信用性が足りない等と指摘されている事例もあります（前掲判例1）。

よって業務日報を作成する場合は、事実と整合する内容を記載するだけでなく、内容を都合よく修正している等の疑いを持たれないよう、後日まとめて作成するようなどは避け、日常的に作成しておくことが重要です。

日報の形式は、労働者自身に日報を作成させ、上司がコメントや評価を記入するという方式や、会社側が研修の内容と評価について作成する方式等が考えられます。

しかし、指導内容を客観的に記録するという観点からは、後者の場合、反省点や改善点の欄を設け

たうえで、その部分は労働者自身に記載させることが有効と考えられます。

### (2) 定期的な面談を通じて問題点を具体的に指摘する

企業側としては、試用期間中に、労働者の職務能力等について調査を尽くす必要があります。

そのため、労働者の職務能力や勤務態度について問題点を把握した場合には、定期的な面談を実施して問題点を具体的に指摘し、それでも改善されなければ本採用の見送りがあり得る等の警告や、定期的な面談を繰り返し、改善の有無等に関する企業側の認識を伝えるなどして、職務能力や適格性を見極める等の取組みが必要となります。

問題点を把握しながら、労働者に対する指導や改善を促す取組みを怠った場合には、後日なされた本採用拒否に合理的な理由が認められず、本採用拒否は違法と認定される可能性があります。

また、企業側が当初の試用期間に、こうした指摘や改善に向けた取組みを怠っていた後に試用期間の延長がなされた場合、試用期間の延長の効力も認められない場合があります（前掲判例2）。



みわ ともお ●2015年に三輪知雄法律事務所設立。弁護士・税理士。企業法務、立退き・使用貸借トラブルのほか、父が税理士であった縁から、相続や株式買取など、法律と税務が交差する分野にも積極的に取り組む。