

企業の健全な事業活動を

法で支えるための情報発信

弁護士法人
UH 宇都宮東法律事務所



代表弁護士
伊藤 一星

弁護士法人宇都宮東法律事務所 メールマガ第31号

～試用期間の解雇は有効？～

目次

【①最新労務トピックの解説】

～試用期間の解雇は有効？～

【② 2024年9月開催セミナーのご案内】

【③当事務所の活動実績 Vol.1】

【④当事務所の活動実績 Vol.2】

【⑤当事務所の活動実績 Vol.2】

【⑥編集後記】

①最新トピックの解説

～試用期間の解雇は有効？～

いつも弊所のメールマガジンをご愛読いただき、誠にありがとうございます。今回は試用期間における解雇をテーマに取り上げたいと思います。

多くの企業では、従業員を本採用する前に試用期間を設けて、能力や勤務態度を評価しています。その際、適性が認められない場合には本採用を見送り、解雇を検討するケースもあります。しかし、試用期間中の解雇は通常の解雇より認められやすいものの、不適切に行うと不当解雇としてトラブルに発展する可能性があります。

そこで今回は、試用期間中の解雇が認められやすいケースや、解雇時の注意点について解説いたします。

◆試用期間の解雇に関する制度の基本

●労働契約と解雇

労働者の解雇は、企業が自由に行えるものではなく、労働契約法第16条で「客観的・合理的な理由があり、社会通念上相当でなければならない」と規定されています。

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

解雇には正当な理由が必要で、これを欠く場合は不当解雇として訴えられるリスクがあります。そのため、企業には厳格な基準が求められるのです。

●試用期間における解雇と通常の解雇の違い

試用期間中の労働契約は「解約権留保付労働契約」とされ、解雇や本採用拒否には正当な理由が必要ですが、通常の解雇よりも企業の裁量が広く認められています。たとえば、「試用期間中または終了後に適性がないと判断された場合、解雇できる」といった規定を設けることが可能です。

◆試用期間の解雇が認められるケース

●病気やケガ

試用期間中に病気やケガで休業し、復職が難しいと判断された場合、解雇が認められることがあります。ただし、企業側には復職をサポートする義務があり、無理に解雇を進めると不当解雇のリスクが伴います。

●経歴詐称

履歴書や職務経歴書に虚偽の記載があった場合、試用期間中の解雇が認められます。たとえば、学歴や職歴、資格などに虚偽があれば、重大な経歴詐称とみなされ、解雇が有効になる可能性が高いです。

●能力不足

業務に必要な能力が著しく不足していると判断される場合、試用期間の解雇が認められることがあります。特に、課題がこなせない場合や、即戦力として期待された中途採用者が期待に応えられない場合には、能力不足を理由とした解雇が正当とされやすいです。ただし、基準が不明確であったり、適切な指導が行われていなかったりする場合は、解雇が無効となる可能性があります。

◆試用期間の解雇が認められにくいケース

●新卒採用者や未経験者の能力不足

新卒採用者や未経験者の場合、能力不足を理由とした解雇は認められにくいです。入社後の研修や指導を通じて成長が期待されているため、企業側が許容できないほどの著しい能力不足でない限り、解雇が正当とされることは少ないです。

●指導不足

能力不足を理由に解雇するには、企業が十分な指導を行っていることが前提です。経験者であっても、適切な指導なしに解雇することは困難です。

●結果のみで判断する

業務の結果だけを理由に試用期間中に解雇を行うと、不当解雇とみなされる可能性があります。解雇の際には、従業員の努力や企業側の指導が十分であったかどうかも重要な判断材料となります。

◆試用期間中の解雇における注意点

●解雇予告の義務

労働基準法第20条により、従業員を解雇する際には解雇予告が必要です。試用期間中でも14日を超えて勤務した場合には、30日以上前に予告する必要があります。即日解雇する場合は、解雇予告手当の支払いが求められます。

●本採用拒否と解雇の違い

試用期間中の解雇には、「試用期間中の解雇」と「本採用拒否」の二種類があります。本採用拒否は解雇の一種ですが、試用期間中の途中解雇は認められにくい傾向があります。

◆終わりに

いかがでしたでしょうか。

試用期間は新しい従業員の適性を判断する重要な期間です。しかし、解雇には客観的に正当な理由が求められ、慎重に対応する必要があります。解雇を検討する際は、弊所の弁護士にご相談ください。

[お問い合わせはこちら](#)

② 2024年9月開催セミナーのご案内

[>>お申し込みはこちら<<](#)

企業法務に強い弁護士が解説！

問題社員対応解説セミナー

～勤務不良型対応編～

2024

9/25
14:00～15:00

参加無料

オンライン開催

[セミナーのお申し込みはこちら](#)

企業にとって“問題社員”を放置することは、他の社員にも悪影響を及ぼすため早急な対応が肝要です。問題社員の中でも、能力不足型の社員、会社の指示に従わなかったり協調性がなかったりする勤務態度不良型の社員など様々なタイプがありますが、それぞれのタイプ別に対応策を講じることが必要です。そこで今回は、「勤務不良型」の問題社員への対応に焦点を当てて解説いたします。栃木県内の経営者様が経営に専念できる環境を整備できるよう、60分で分かり易く解説いたします。無料・オンラインでご参加可能ですので、この機会に是非ご参加ください。

【セミナー概要】

- テーマ：問題社員対応① 勤務不良型を中心に
- 日時：2024年9月25日（水）14:00～15:00
※13:45より受付開始
- 開催方法：オンライン（ZOOMウェビナー）
- 参加費：無料
- 講師：弁護士法人宇都宮東法律事務所 代表弁護士 伊藤 一星、同弁護士 石塚 惇史、同弁護士 大熊 拓亮、同弁護士 菅原 隆介

[セミナーのお申込みはこちら](#)

③当事務所の活動実績 Vol.1

【事務所の経営方針発表会を実施】

弊所では、毎年1月と7月に通常業務を1日お休みして事務所の経営方針発表会を実施していますが、昨年に引き続き、今年も7月30日にライトキューブ宇都宮にて実施させていただきました（なお、今年も広島と静岡の法律事務所の先生方が視察に来てくださいました）。



④当事務所の活動実績 Vol.2

【うつのみや花火大会が無事に開催されました】

当事務所もスポンサーとして協賛させていただいた「うつのみや花火大会」が天候にも恵まれて無事に8月10日に開催されました。

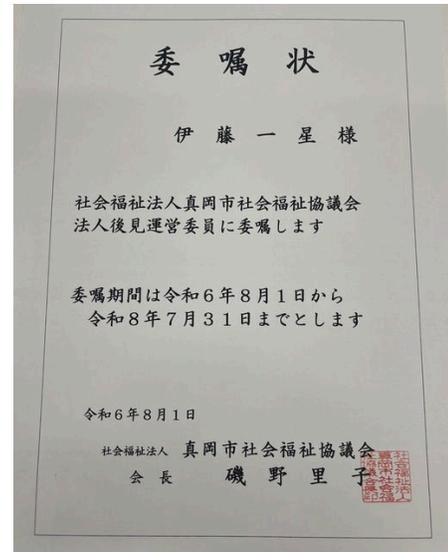
うつのみや花火大会



⑤当事務所の活動実績 Vol.3

【真岡市社会福祉協議会の法人後見運営委員】

当事務所の弁護士は、弁護士会の委員会活動等を通じての社会貢献活動にも注力しておりますが、この度、弊所代表の伊藤一星弁護士が真岡市社会福祉協議会の法人後見運営委員に委嘱されました（なお、弊所代表の伊藤一星弁護士は、栃木県弁護士会の高齢者・障害者の権利擁護の委員会の委員長も拝命しております）。



⑥編集後記

活動実績にも記載させていただいたように、弊所では、毎年1月と7月に通常業務を1日お休みして事務所の経営方針発表会を実施しています。1月だけでなく7月にも経営方針発表会を実施する意義は、経営者としての半期決算（上半期の振り返り、下半期に向けての戦略策定）にあります。経営方針発表会での所員たちの発表も聞くと、私だけでなく所員たちも事務所のことを自分事のように考えてくれて、事務所をより良くしていくための施策と一緒に色々と考えてくれていることが伝わり、経営者冥利に尽きる機会となっております。弊所では、これからも事務所を支えていただいている所員・依頼者・地域社会の皆様から選ばれ続ける事務所運営を行いながら、地域で一番の総合病院型の法律事務所として100年続く法律事務所を目指して参りたいと思っておりますので、引き続きご指導のほどよろしくお願いいたします。

関連サイト

山 宇都宮の弁護士による企業法律相談

弁護士法人宇都宮東法律事務所
栃木県弁護士会所属 JR宇都宮駅より車で10分

企業法務の
相談はこちらから



山 宇都宮の法律事務所による従業員支援プログラム(EAP)

企業の健全な事業活動を法の力で支える
弁護士法人宇都宮東法律事務所

従業員が安心・安全に働ける
環境整備サポートのご相談はこちらから



山 宇都宮の弁護士による資金繰り・事業再生相談

企業の健全な事業活動を法の力で支える
弁護士法人宇都宮東法律事務所

企業の再建に向けた
資金繰り・事業再生相談はこちらから



弁護士法人
宇都宮東法律事務所
Facebookページはこちら！

※ご友人などへの転送はご自由にどうぞ！

※著作権は当事務所に帰属しますのでご注意ください。

【発行元】弁護士法人 宇都宮東法律事務所（栃木県弁護士会所属）

【事務所ホームページ】 [こちら](#)

【Facebook】 [こちら](#)

このメールの配信元：newsletter@kigyou-utsunomiya-higashi.com 宛先 h-yoda@funaisoken.co.jp

登録解除は [こちら](#)

弁護士法人宇都宮東法律事務所 | 〒321-0953 栃木県宇都宮市東宿郷4-1-20山口ビル4階