

正社員採用されたのに、見習い中に解雇される「試用期間切り」が問題になっている。

厚生労働省も企業に対し、安易な本採用拒否をしないよう求めている。(服部利崇)

「辞めてもらいたい」となった」

二〇〇八年七月二十九日。大阪の建設基礎工事会社の社員だった本田福蔵さん(むら)は、上司から解雇を告げられた。

同年四月に入社。兵庫県の研修施設で、建設機械の分解・組み立てなどを学んでいた。半年間の試用期間は二カ月も残っていた。

「行動に注意深さが欠け、作業日誌を書くのも遅い」というのが会社の言い分。「理由も抽象的で、そもそも解雇に値する重大ミスとは思えない。改めるから働かせて」と訴えたが、会社は「決定事項」と譲らなかつた。

大学で土質工学を専攻。「土木関係の仕事をした」と、二社の内定を蹴ってまで入った。現場に出たい一心で、研修も真剣に臨んだ。

「復職したい」と交渉を続けたが平行線で、解雇撤回などを求めて提訴。一番は敗訴したが、控訴した。「会社が試用期間を第二の採用試験に使った。新卒は正社員になれる貴重な機会。こんな使い方をされて悔しい」

会社の担当者は「係争中。申し上げることはな」と話す。

企業による本採用拒否が認められるのは、採用時では知り得なかつた客観的、合理的な理由があり、それが社会的に見て相当とされる場合に限られる。企業に一方的な裁量があるわけ

## 企業にも育てる責任

はない。ただ本採用後に比べ、解雇はしやすいとされる。

労働政策研究・研修機構の〇四年調査では、試用期間を定めている企業は73・2%。うち本採用拒否の有無について、調査前五年間に「事例あり」と答えた企業は13・1%に上った。

NPO法人労働相談センター(東京都)の相談員須田光昭さんによると、試用期間切りに関する労働相談は、〇八年秋のリーマン・ショック以降増え、特に昨年は多かつた。「東日本大震災の影響で、新入社員を採りすぎたと感じている企業もあるはず。警戒が必要だ」と須田さ

## 増える「試用期間切り」



試用期間中に採用を取り消され、解雇となった本田福蔵さん(東京都内)

## 「抱え込まずに相談して」 「リーマン」後顕著 震災影響警戒必要

試用期間 入社後の一定期間に、企業が労働者を働かせながら能力や適格性を評価する期間。通例2～6カ月で、長くても1年。労働契約はこの間も有効。就業規則または個別の労働契約で定められている。試用期間中も加入基準を満たせば、社会保険に加入できる。

ん。相談では、期間中の賃金が契約より安かつたり、「仕事を覚えていない」と勝手に試用期間を延長されたりする例もあつた。「いずれも労働条件の一方的な切り下げで違法」と須田さんは憤る。「試用期間は研修期間であるべきだ。だが企業は『お試し期間』と曲解し、期間満了になると一方的に解雇する」

厚生労働省は二月に発行したメルマガで、企業側に「試用期間中の労務管理は慎重に対応し、労働者の生活安定に配慮を」と呼びかけた。

本採用を拒否された場合、どうするか。労働弁護団の鴨田哲郎弁護士は「一人では企業と渡り合えない。抱え込まず、声を出すこと」と話す。労働基準監督署や公的な労働相談機関、労働組合などへの相談を勧める。

鴨田弁護士は、企業は雇用責任を果たすべきだと主張する。「簡単に『うちでは雇えませんが』では困る。試用期間内に、企業は労働者への指導・教育義務を尽くし、将来組織のためになる労働者を育てる責任がある」