

間違わないための労働法（4）

労働契約2

テーマ「試用期間」「会社役員になったら…」

【試用期間】

Q 1 未経験大歓迎という募集広告を観てチャレンジ精神で応募。「面接時に3カ月の試用期間を経て本採用するか決めます。」と言われました。ところが、勤め始めて13日目、社長から「君は、能力不足。とても使えない。辞めてもらう。14日以内の解雇だから解雇予告手当は払わないよ！」と言われました。未経験は知っていたのに、特に教育訓練も無しでした。

A 試用期間中の解雇は、「ハードルが低いと思っている社長さん多いですね。」当該期間は、人間性、適性、能力を見極める期間ということで、本採用後の解雇よりは、広範囲な自由を使用者は持っていることを拡大解釈しているからではないでしょうか。短期間であろうと、解雇となれば、解雇権濫用法理が適用され、（労契法16条）客観的で合理的な理由を必要とし、社会通念上相当と認められなければ解雇は無効。つまり解雇の有効性は、〔採用時知ることが出来なかった事実〕、〔知っていたら採用拒否していた事実〕が入社後初めて明らかになった場合に限られることを意味します。例えば、協調性に著しく欠け、職場環境を崩壊させるような行為を繰り返す場合、会社が要求する水準の能力に全く達していないことが明白な場合、履歴書詐称などが認められた場合などがこれに当たります。十分な教育・訓練も施さず単に能力不足という理由だけで解雇することは、難しいでしょう。

Q 2 面接時、試用期間は6カ月と言われたのに、更に6ヶ月試用期間を延ばすと納得のいく説明も無しに通告されました。会社に対

し不信感が募るばかりです。

A 試用期間の長さは、就業規則や契約で定められています。それを合理的な理由もなく、不当に延長することは、公序良俗に反するとして、無効になる可能性があります。就業規則に規定があるかチェックが必要です。もしあっても、労働者の身分を不安定にするものですから、特別の事情が無い限り許されません。(ブラザー工業事件：名古屋地裁 S59 年 3 月 23 日判決)



【会社役員になったら…】

Q 3 一般社員から役員になるよう内示されました。社員と役員にはどのような違いがあるか教えてください。

A 社員は、給与をもらってその対価として労働を提供する労働者で、**雇用契約**を締結します。

役員は、会社法によると「取締役・会計参与・監査役」を指し、会社の経営方針を立案し組織を作り、監視して全体的な方針を決定する立場で**任用契約**を締結します。役員は、会社経営の舵取りを任されるわけですから、契約の結び方も社員とは異なり、社員の延長線上にある役職ではないということが言えます。以上の点から役員になるということは、労基法で定める労働者ではなくなりますので、一旦退職の手続きをすることになります。そして雇用保険、労災保険の対象から外れることにもなります。

但し、中小企業等でよく見かける役員で社員と同様に勤務している場合は、社員の部分については雇用保険、労災保険の適用を受けられます。この場合ハローワークで兼務役員の手続きが必要になります。

Q 4 ついでに聞きたいのですが、社長は、代表取締役だから役員

ですよ。

A 社長、専務は、役員ではありません。社内規程等にある役職と考えてください。課長という役職と同じ考え方です。つまり、代表取締役＝社長ではありません。代表取締役と社長という役職を兼任することになります。会社によっては、最高経営責任者（CEO）や最高執行責任者（COO）なども役職名となりますので、法的な意味での役員とは異なりますね。

今回は、「外国人と労働法の適用」、「会社を辞める権利」についてです。

