

労務
Q&A

試用期間中に休職したら？

Q 就職して3か月で、精神的なバランスを崩し、出勤できる状態ではありません。入社後半年間は試用期間になっていますが、この期間中に休職した場合、解雇されるのでしょうか？

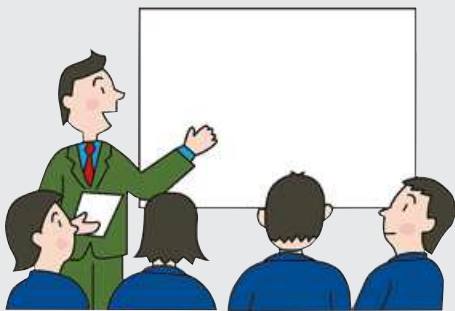
A 入社後一定期間を試用期間として、この間に労働者を評価して本採用するかどうか決めるという場合があります。この試用期間については、就業規則に、その期間や延長の可能性、会社の解雇権等が規定されているのが一般的です。

この試用期間の法的な性質については、当初から労働契約は成立していますが、試用期間中は使用者に労働者の不適合性を理由とする解雇権が留保されているものと考えられています。つまり、試用期間付きの契約は、採用決定の当初には労働者の資質・性格・能力などの適格性の有無に関する事項について資料を十分に収集することができないため、後日における実験観察に基づく最終決定を留保する趣旨の契約です。このように、解雇権が留保されていますが、会社側が本採用を拒否したり試用期間途中で解雇するためには、それが解雇である以上、客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当と言える必要があります。

ただし、本採用後の解雇と比較すると、若干緩和されています。この点が問題となつた事案において、判例は、「企業者が、採用決定後における調査の結果により、または試用中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実

を知るに至つた場合において、そのような事実を照らしその者を引き続き当該企業に雇用しておくのが適当でないと判断することが、解雇権留保の趣旨、目的に徴して、客観的に相当であると認められる場合には、さきに留保した解雇権を行使することができるが、その程度に至らない場合には、これを行使することはできない」と判示しています（最高裁昭和48年12月12日判決）。

本件は、試用期間中の最初の3か月で、仕事と職場の人間関係が原因でうつ病になつたというものです。前述のとおり、試用期間は、労働者の適格性を判断するための期間ですので、うつ病の原因に会社側によるパワハラやいじめ等があつた場合は別ですが、そのような事情はなく、単純に上記の原因だけでうつ病となり、休職となつたのであれば、不適格であるとの判断がなされる可能性が高いものと言えます。したがって、このような場合、本採用を拒否されたり、休職期間が満了した時点で解雇となる可能性が高いものと言えるでしょう。



出典：ウェブ版『国民生活』2016年5月号「暮らしの法律Q&A」（国民生活センター発行）

ビジネスシーンに
自動ブレーキ搭載で
大きな安心と安全を。



自動ブレーキ(エマージェンシーブレーキ)*
ミリ波レーダーで前方の車両を検知、衝突の可能性が高まるとメーター内の警告灯やブザーによりドライバーに回避操作を促します。万一、ドライバーが安全に減速できなかった場合には、自動的に緊急ブレーキを作用させて衝突を回避、または衝突時の被害や傷害を軽減します。
*グレード別設定

GN 群馬日産 本社/前橋市城東町1丁目6-8
TEL(027)231-2123



日産 自動ブレーキ 検索

NV350 キャラバン

photo/パシフィック・メディア・グループ/エマージェンシーブレーキパッケージ AT 2000 2WD ロングボディ/標準ルーフ/低床*メーカーオプション装着車