

[第14回] 試用期間

～一問一答! 現場の悩みにズバリお答えします～

西尾 直子

外山アソシエイツ
社会保険労務士



Q 正職員採用時には試用期間を設けているものの、形だけの制度になっているため見直す予定です。留意点などを教えてください。

A 正職員を採用したときの典型的な制度として『試用期間』があります。面接での判断が入職後に異なることがあるため、しばらく様子を見ながら勤務態度や適性を審査して、雇用継続の是非や配置等を決定する期間です。法律上、この間は使用者に契約を解約する権利が残っている労働契約とされ、「解約権留保付労働契約」といいます。

では、この『試用期間』をどのように考えればよいのかをみていきましょう。

まず、試用期間は労働者に不利なため、法律には制度自体の規定はなく、平均賃金の計算から除外することと、14日間の解雇予告除外期間が規定されているのみです。しかし、長期雇用が前提である以上、使用者が試用をすることも合理性があるとして、制度の有無や期間は使用者の裁量に委ねられています。期間は3か月、6か月とするところが多く、短縮や延長の規定を設けるのが一般的です。職員を不安定な状態に置いているので、長すぎる期間は無効になります。本採用拒否の猶予を理由として、当初1年の試用期間の延長を認めた裁判例がありますが、通常は1年が限度でしょう。ですが、労働条件については本採用後と異なる条件を定めても構いません。例えば、給与を低めに設定することも可能です。

ただし、試用期間を設けるにあたって注意すべきことは、就業規則等に制度や延長の規定を置いておかなければならないことと、募集時や労働契約締結時に明示しなければならない、ということです。入職後、いきなり「試用期間があり給与が低い」などとしてはいけません。その他、要件を満たせば社会保険に加入が必要ですし、有給休暇の算定期間にも含まれます。ただ、法定外の規定(休職・退職金等)に関する勤続年数への通算の有無については任意ですので、就業規則にいずれかを明記しておくことを忘れないようにしましょう。

そして、試用期間満了までに使用者が意思表示をしなければ、期間の経過によって自動的に本採用となり、使用者は解約権を喪失します。

一方、使用者が本採用しないことを決定したときは、冒

頭にある「契約を解約する権利」を行使することになり、これが「本採用拒否」ですが、入職時点で労働契約が成立しているため、当初から採用しなかったのとは異なり、解雇にあたります。本採用後と比較して、若干認められやすいといえますが、やはり解雇は解雇であり、客観的に合理的な理由が求められることに変わりはありません。

また、前述のとおり、試用期間の長すぎる設定は無効になりますが、本採用拒否においては、逆に、あまりに早い段階での決定も否定されるおそれがあります。能力判断や勤怠不良の改善の期間として短かすぎることです。というのも、試用期間は教育期間でもあり、実態が重視されるからです。漫然と期間を経過しながら突然の本採用拒否や、採用選考時に分かっていた事柄を理由とすることは認められません。教育訓練を行い、それでも雇用の継続が困難である、となって初めて有効となります。新卒採用か中途採用かで程度は異なりますが、改善点があれば、期間中にできるだけ注意・指導を尽くしてから判断・決定されるのがよろしいでしょう。

なお、試用期間の代わりに有期雇用契約を締結する場合がありますが、裁判では、期間満了による契約終了の明確な合意がなく、趣旨・目的が能力や適性を判断する期間となっている、として試用期間と同質と見做した例や、有期雇用契約を数回更新した後に正社員となった際に設けた試用期間が否定された例がありますので注意が必要です。

わざわざ試用期間を定めたのですから、職員の態度、素質、能力や適性をしっかり見極め、有効に活用なさってください。

筆者:西尾直子氏

社会保険労務士(大阪府社会保険労務士会所属)

知的財産管理技能士[二級・管理業務]、生産性賃金管理士(日本生産性本部認定)

法律事務所勤務を経て、外山法律事務所のパートナー事務所を開設。

立命館大学・医療経営講座の修了生(齋藤清一先生に師事)でもあり、医療労務コンサルタント(全国社会保険労務士会連合会認定)として、医療機関からの相談も数多く手掛けている。

ご相談は
こちらに

外山アソシエイツ Toyama Associates
一労働相談・労務監査・M&A・労務DD—
〒530-0047 大阪市北区西天満4-11-22
阪神神明ビル3階 外山法律事務所内
TEL:06-6316-7111 FAX:06-6316-7117
E-mail:nishio@toyama-law-office.jp