

試用期間制度の運用について

試用期間は、採用した従業員の能力や適応性等を見極める期間として、多くの企業が設けているものですが、本採用拒否・試用期間の延長等を行う場合に、労務トラブルにならないように、注意が必要です。試用期間についての運用ルールを今一度確認し、労務トラブルから会社を守りましょう。

▼試用期間とは

企業が人材を採用する際に、実際の勤務を通して従業員の勤務態度や適性、能力等を評価し、本採用するか判断するために設ける期間です。

企業の多くは3か月～6か月程度の期間を設けています。試用期間の長さについて法的な規制はありません。しかし、試用期間を1年以上とする場合には、正社員となれない不安定な身分のまま不当に長期間雇用していることが公序良俗に反するとして民法上無効とされた裁判例があり、労務トラブル発生時のリスクが高まります。

▼試用期間満了後の本採用拒否

試用期間の権利関係は、法律上「解約権留保付労働契約」といい、雇用契約の効力は発生しているものの、企業側が不適合だと判断した従業員について、契約を解約することができる契約となっています。

ただし、この場合でも「雇用契約」は成立しているため、試用期間満了で本採用拒否するには、客観的に合理的で社会通念上相当とされる理由が必要となり、解雇と同じくハードルが高いと言えます。

また、労働基準法第21条で試用期間14日以内の者については、解雇予告や解雇予告手当の支給はしなくて良いと規定されていますが、こちらは試用期間14日以内であれば自由に解雇しても良いということではありません。試用期間満了時の本採用拒否と同様に、解雇には客観的に合理的で社会通念上相当の理由が必要であり、14日間という短期間の勤務状況で解雇という判断をするのは極めて難しいと考えられます。

▼本採用拒否にあたっての留意点

試用期間後の本採用拒否や解雇の裁判で争点となることを基に、留意点を以下にまとめます。

①本採用の取消事由を就業規則に定めること

通常の解雇の事由とは別に、本採用の取消事由を就業規則に定めます。その上で、入社前や試用期間中に従業員に対しどういった場合に本採用を取り消すのかを説明します。

②試用期間中に十分な注意・指導を行い、その記録を残すこと

試用期間経過後の本採用拒否の有効性判断については、試用期間中に十分な注意や指導を行ったといえるか否かが重要な判断要素となります。

試用期間中、定期的に従業員との面談の時間を設けて労働者の問題点を具体的に示した上で、それに対し注意・指導を行ったこと、それにも関わらず改善が見られなかったことを文書等で明確に記録に残す必要があります。

▼試用期間の延長

試用期間で従業員の適正をどうしても見極められない場合は、試用期間を延長できるようにしておきます。試用期間の延長には、就業規則でその旨を規定することが必要です。また、合理的な理由に基づく延長のみ認められます。

試用期間を延長する場合は、試用期間満了前に十分な期間をもって通知することが必要です。

▼有期労働契約の運用

採用後の解雇の対策の1つとして、有期労働契約で従業員を採用することもおすすめです。有期労働契約で従業員を採用をすると、期間満了後以下の選択をすることが出来ます。

- ①正社員として登用する
- ②もう一度契約社員として更新する
- ③期間満了で契約を終了する

契約期間中は従業員に正社員登用基準を示しましょう。契約期間満了時に基準に達していれば①、もう少し様子を見る必要があると判断すれば②、不適合であれば③を選択することが出来ます。また同一労働同一賃金の観点から、正社員とは業務内容や責任の範囲について明確に差異を設けることが重要です。契約の更新時には必ず書面で、労使ともに労働条件を確認しトラブルを未然に防ぎましょう。

お困り事がございましたら、ご相談下さい。