

試用期間の取り扱いについて

今年は4月2日に入社式をした企業が多くみられました。毎年、この時期に問題となるのが、試用期間です。試用期間については誤解が多く、労使間トラブルの原因となることがあります。新規採用の難しい時期ですので、慎重にご対応ください。以下に試用期間の重要ポイントを解説しますので是非ご一読ください。

①試用期間とは

試用期間とは、採用時には社員として適格かどうか全てを見抜けないため、一定期間を設け、その期間中に働き振りを観察する等して、最終的に社員として雇用するかどうかを判断する期間です。

社員として本採用しがたい事由がある場合は、試用期間満了時に本採用をしない旨、本人に通知することにより本採用を延期等する場合があります。

②入社日の取扱いについて（社会保険の適用）

試用期間を終えて本採用をした時は、試用期間を勤続年数に含めます。よくある勘違いで、「試用期間中は社会保険の加入はしなくても良い」と思われている経営者がいらっしゃいます。

実は、試用期間の始まりが入社日であり、社会保険の加入や、有休休暇の付与日数は試用期間当初から採用されたものとして計算します。

ただし、賞与、退職金の算定期間など、会社の裁量で決定する制度では、試用期間を勤続年数に含めるかどうかは会社の自由な判断とされています。

③試用期間の設定期間は6か月をお勧めします

試用期間の設定ですが、通常3か月とされているケースをよく見かけます。しかし、3か月で適格性を見極めることは難しく、本人への通知を考えて約1か月の余裕を考慮すると事実上2か月で判断することになります。

そこで、私共は試用期間6か月を基本として就業規則に記載するようお勧めしています。試用期間を長めに設定し、社員の適格性に応じて試用期間を6か月から3か月に短縮して本採用させるのです。

④試用期間中の従業員に対する注意点とは

【1. 入社14日以内であれば、リスクなしで解雇できるのでしょうか】

「入社して間もないのであれば、解雇しても問題ない」と思っている経営者を時々お見かけします。労働基準法20条、21条で見ると、「試用期間14日以内の者には解雇を予告する、解雇予告手当を支払う必要はない」と記載されています。

つまり、入社14日以内の者に対して、会社は解雇通知や解雇予告手当を支払う必要がないだけで、解雇そのもののリスクがなくなることはありません。解雇の違法性が争われるケース（裁判等）がある、ということです。

【2. 試用期間中または試用期間満了時に解雇できますか？】

そもそもお試し期間である試用期間ですので、その中で職務遂行能力に問題がありそうだ、と判断された場合解雇しても良いのでは、と考えがちです。

確かに本採用後よりは懲戒処分や解雇は認められやすいものの、試用期間中または試用期間満了時だからといって、それだけを理由に簡単に社員を解雇できません。

試用期間中はあくまでも雇用契約が成立している状態であり、労働契約法に基づく解雇の規制を受けます。

「合理的な理由がない」、「常識的に妥当でない」場合は、解雇無効となる場合があります。

試用期間中または試用期間満了時の解雇のトラブルを防ぐには、以下の点が重要です。

- ・就業規則と雇用契約書に本採用する基準を明確に記載する。

- ・入社後ではなく内定の段階で本採用基準を社員に丁寧に説明し、本人に認識させる。

（会社が期待している能力、役割、出勤状況などの勤務態度）

- ・入社後は問題行動がないか、本採用基準に照らして定期的にチェックし、記録する。

（後日、裁判等争いになった場合の証拠となります）

- ・遅刻など勤怠に問題がある、能力不足の懸念などがある場合は改善指導を適切に行う。

（日常の指導記録がないと、裁判等争いとなった際に試用期間設定の意義を問われます）

- ・本採用が難しいと判断される場合、いきなり伝えるのではなく、日常の指導の中で予めその旨を社員に明確に伝えて文章に残す。

いかがでしょうか。勘違いされていたこと、誤って運用していたことはありませんか？

2017年の完全失業率はバブル経済直後の1994年以来23年ぶりに3%を割り込んでおり、人手不足が2018年も常態化しています。

会社の将来を担う重要な人材である新入社員に、今後十分活躍してもらう為にも試用期間中の取扱いは慎重な対応が必要です。