

〒950-2101

新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所

電話 025-268-6120 FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

ホームページ: <http://www.sr-onomoto.jp/>

メルマガ = ろうむお役立ちミニ情報 = 発行中

ホームページよりご登録ください

## 試用期間って何？

試用期間だから解雇しても問題ないダロウ。お試し期間なのだから、辞めてもらってもかまわないダロウ。

そんなふうに思っはいらっしやいませんか。

### 重要ポイント

試用期間でもやめてもらうには制限がある。

試用期間中でも14日を過ぎたら解雇予告手当を支払わなければならない。

適正を見極めるためには、期間の定めのある雇用契約をする方法もある。

### 試用期間とは

試用期間とは、正式な採用をする前の「当社従業員として適格であるか否かを判定」する期間です。

正社員として長期に雇用しましょう。ただ、その前に、試用期間を設け、本採用前のテスト期間とします、というものです。

本人の勤務態度、能力、資質、技能、性格、知識、健康状態等を観察、調査、判断して正式に本採用するかどうかを決定するための期間です。

この間に従業員として適格ではないとされた場合には、本採用しません、ということで解約権留保期間ともいわれます。

### 試用期間の長さ

お試し期間、テスト期間なのですから、いつまでもというわけにはいきません。

3ヶ月とか6ヶ月とかが一般的です。試用期間の地位や身分保障が不安定であることを考え、最長でも1年以内とすべきです。

1年以内の期間で会社が自由に定めてよい、これが試用期間です。

### 試用期間の始まりとは

4月1日の入社日から3ヶ月の自宅待機を命じたときの試用期間は4月1日から始まるのでしょうか？試用期間の始まりは現実に就労した日、この場合は7月1日となります。

### 試用期間でも解雇は解雇

本採用拒否は解雇です。試用期間中であっても、雇用契約はなされているのですから、解雇は解雇です。

試用期間中の解雇は、本採用後の社員の解雇と比べた場合に、より広い範囲の解雇事由が認められているだけです。

試用期間中でも、解雇であるということを抑えておくことが重要です。

### 14日に注意

採用後14日を超えた場合には、「試みの試用期間中の者」でも労働基準法上解雇予告の適用があります。

少なくとも30日前に予告するか、30日分以上の平均賃金の解雇予告手当を支払わなければなりません。

(労基法第21条)

採用してみたものの、長期に雇用していくことは難しい人物だと思ったのであれば、採用から14日(暦日)以内に、「あなたにはもっと



ふさわしい会社があるのでは・・・」と試してみるべきです。試用期間が終わるのをまつことはありません。

### 本採用拒否ができるときとは

本採用よりも解雇自由として広く認められている事項は以下のようになります。

- ・従業員として適格性がない場合
- ・勤務成績が不良の場合
- ・言動が不適切な場合
- ・同僚との協調性がない場合
- ・経歴詐称があった場合

### 試用期間中にすべきこと

試用期間は教育期間でもあります。

適格性をみるためにも、社員教育は重要です。教育で矯正できる言動や癖をそのまま放置して、いきなり解雇では、試用期間中でも正当な解雇事由として認められないことになります。

### 試用期間の規定例 = ダメです

『採用後6ヶ月間は試用期間とし、試用期間中に従業員として不適当と認められた者は、その期間中にいつでも解雇する』

試用期間中であっても自由にいつでも解雇できるわけではありません。このような規定は問題です。

### 試用期間規定例 = おすすめです

新たに採用された従業員は、6ヶ月を試用期間とする。

本採用は試用期間中の勤務態度、健康状態、発揮された能力等を総合的に勘案し、試用期間満了時まで決定する。

試用期間中または試用期間満了の際、本採用することが不適当と認められた者については、第 条の手続きに従って解雇する。但し、採用後14日を経過していない場合は、解雇予告手当の支払いは行わず即時解雇する。

本採用になったらそれなりのけじめを・・・

本採用になった月から退職金制度に加入するとしている会社もあります。

本採用になって給与を上げて処遇をよくする、たとえば、試用期間中は時給で本採用か

ら月給とするということでも良いと思います。

「さん、入社して6ヶ月経ったね。今日から本採用。先輩の厳しい指導や、外部の新人研修にも出て、ごく基礎的なマナーや知識は身につけてくれたと思う。今月から給与は時給から月給にします。給与は辞令のとおりとします。退職金制度にも今月から加入します。6ヶ月経ったので、年次有給休暇もとることができますよ。今後に期待しています！」

本採用の日に、こんな話をしてみてもいいかでしょう。(健康状態を見極める期間は6ヶ月といわれています)

また、本人からは、入社してからの素直な感想、困っていること、今後の自分の課題として考えていることなどをヒアリングし、新人社員とのつながりを強めることも大切です。

試用期間を定めているのにいつの間にかその期間が終わっていたでは、何のための試用期間かということになってしまいます。

### 期間を定めた雇用

長期に働いてくれる従業員かどうか見極めがたい場合に、3ヶ月といった期間を定めた契約をする方法もあります。契約期間を経過したときに改めて期間の定めのない雇用契約をすればよいのです。

3ヶ月の雇用契約をし、3ヶ月で雇用契約を終わらせた場合、解雇ではありません。

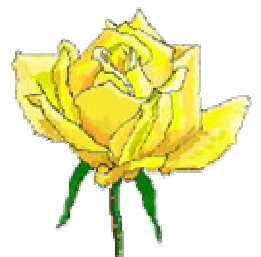
ただし、3ヶ月と約束したその雇用契約の途中解約は難しいとお考えください。

どうしても途中で契約を終了させる場合には、約束の契約終了時までの賃金の支払いを求められる場合があるのでご注意ください。

### 社会保険の加入と試用期間

試用期間であっても社会保険には加入しなければなりません。

但し、常用的使用関係にある人が被保険者となりますので、2ヶ月以内の期間を定めて使用される人は社会保険の被保険者となりません。



## トピックス

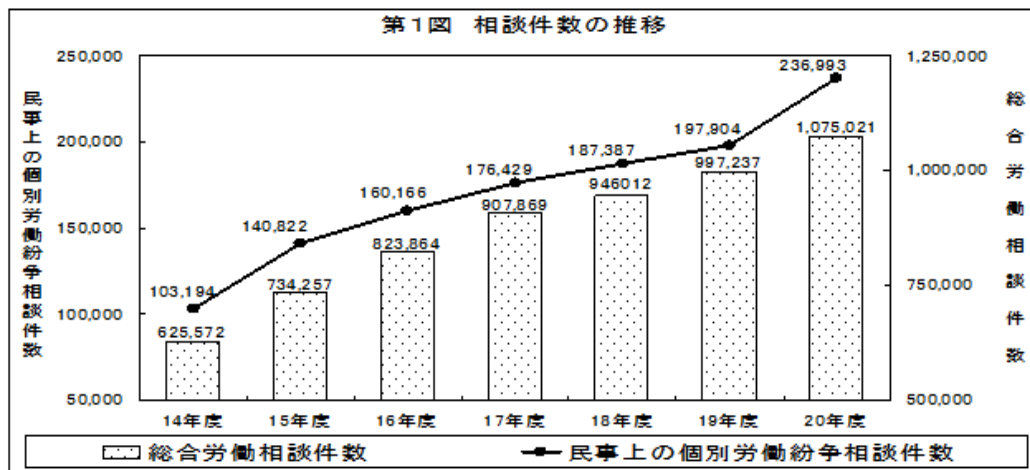
## 労働紛争解決制度利用者の大幅増加

平成21年5月22日厚生労働省発表資料

全国の総合労働相談コーナーに寄せられた労働相談件数は約108万件、民事上の相談も約24万件となり、大幅に増加した。

相談内容の主なものは、解雇、労働条件の引下げ退職勧奨。

グラフで見ると増加幅の大きさに驚かされる…



## シリーズ 年金

## ～ 厚生年金を44年かけると ～

中学を卒業してずっと厚生年金に加入し、60歳になったとすると加入期間は44年(528月)。相当年金がもらえるのでは・・・

お見せいただいたそんな職歴かたの資料(男性)によると報酬比例が131万円、定額部分が79万円でした。

転職がほとんどなく、平均をやや上回る報酬だった場合、1年を3万円として年数をかけるとおよその金額となるといわれます。

$3万円 \times 44年 = 132万円$ ですから、ほぼ合致。

退職すれば長期加入の特例で定額部分とあわせて受給できます。がんばって44年働いて60歳から17.5万円。うーん・・・

## 人事労務の素朴な疑問

## 裁判員になったら

## 自由に会社は休めるの？

5月21日から裁判員制度が始まりました。従業員が裁判員になったら、会社を休ませなければならないのでしょうか？

「労働者が選挙権等公民権の行使や公の職務の執行につき必要な時間を請求した場合に使用者はこれを拒否できない」

(労基法第7条)

裁判員もこの公の職務に該当します。

時間を与えることについての保障で、有給とすることまでは義務づけていません。

## 行政担当者からの研修を受講

## 業務日誌 5月 日

5月は社労士会の定期支部会が毎年開かれる。同日、労働基準監督署、職業安定所、社会保険事務所の担当官から、法改正などの研修を受けた。主なものは・・・

新潟県の労働基準監督署で受け付けた申告処理は582件(前年は525件)と増加。新潟県の定期健康診断の有所見率は平成20年、55.9%(全国平均で51.3%)、18年が50.9% 19年が52.2%と増加傾向であるという。このような中で、監督行政は過重労働による健康障害防止対策に力を入れていくという。(労働基準監督署)

雇用保険も年度末に大きく変わった。改正後は「6ヶ月以上の雇用の見込み、週の労働時間が20時間以上で雇用保険に加入しなければならない」こと、雇用保険の資格取得時に雇用形態(短時間就労者か、有期契約労働者か、その他かなど)を記載しなければならないなど(職安)

日本年金機構が22年1月に発足する。ねんきん定期便が21年4月からすべての厚生年金・国民年金被保険者あてに毎年誕生月に送付される。(社会保険事務所)

