

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

試用期間の考え方

＜法的意味合い、規定化する際の留意点＞

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷 3-15-4

渋谷 Monostep ビル 5F

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

Homepage：http://www.ys-office.co.jp

Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

入社後3ヶ月間等、社員の適性、能力等を評価し、本採用の可否を決定するための期間として、試用期間を設けることがあります。4月に新入社員を迎える会社も多いと思われそうですが、思わぬ労使トラブルを防ぐために、今回は試用期間の法的な意味合いや、就業規則に定めて運用する際の留意点について確認しましょう。

1. 試用期間とは

この試用期間は、法的には解約権が留保された労働契約期間と一般的に考えられています(三菱樹脂事件・最大判昭48.12.12)。つまり、試用契約も期間の定めのない労働契約には変わりありませんが、試用期間中は労働者の不適合性を理由とする解約権(本採用拒否)が行使される可能性が残されている期間とみなされます。

＜試用期間＝本採用後より解雇の自由度が大きい期間＞

試用期間を設けるかどうかは会社の任意によりますが、設ける場合には就業規則で次の事項を規定します。

- ・試用期間の長さ
- ・試用期間の延長または短縮の有無
- ・勤続年数への通算
- ・本採用拒否の事由

2. 規定化する際の留意事項

(1) 試用期間の長さ

試用期間の長さには、特に法令上の制限はありません。しかし、試用期間は労働者にとっては、本採用後の地位と比べて不安定な期間であるため、合理性がみられず、あまりにも長期間にわたる場合には公序良俗に反し、無効と判断される可能性があります(民法第90条)。3ヶ月から6ヶ月くらいが一般的な期間と思われます。裁判例でも、見習期間(最短で6ヶ月程度)とその後の試用期間(6ヶ月～1年)について、試用期間は合理的範囲を超えており、公序良俗に反し無効と判断された事例もあります(ブラザー工業事件・昭59.3.23)。

(2) 試用期間の延長・短縮

当初、試用期間を3ヶ月などと定めたとしても、傷病により不就業期間があり、期間内で業務適性を判断できない場合や、もう少し継続して指導を行い、改善状況をみてから本採用を決定したいといったことも実務では想定されます。そのため、状況により所定の試用期間を延長することがあることを規定しておくとい良いでしょう。逆にこれまでの職務経験や採用経緯等により、試用期間を短縮したり、設けないことがある点も記載しておきます。

(3) 勤続年数への通算

試用期間も会社の在籍期間に変わりありませんが、次に示したような会社の人事管理上の勤続年数にカウントする

かどうかは任意となりますので、就業規則で規定します。

- ①賞与の算定期間
- ②退職金の対象要件(入社3年経過後等)、退職金額の算定における勤続年数
- ③私傷病休職の対象要件(入社1年以上等)、休職期間の上限に差をつける場合の勤続年数
- ④昇給、昇格要件等

なお、年次有給休暇の付与日数のもととなる勤続年数には試用期間を含める必要があります。

(4) 本採用拒否の事由

試用期間は、本採用後の場合と比べて解雇の自由度が大きいからといって、容易に従業員の本採用を拒否することができるというわけではありません。本採用拒否についても、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められる場合に限られます(勤怠不良、経歴詐称、言動の不適合、職務遂行能力の著しい欠如等)。裁判例においても、採用決定後の調査結果、または試用中の勤務状態等により、当初知ることができなかった事実を知るに至り、雇用継続が適当でないと判断される場合に認められるとされています(前掲、三菱樹脂事件等)。

3. 有期契約者への対応

契約期間の定めのある契約社員、パートタイマーの試用期間については、次のような対応が考えられます。

- ①契約期間内に試用期間を設ける。
- ②試用期間を定めない。
- ③初回の契約期間を試用目的に短縮する。

まず、①ですが、例えば契約期間を1年と定め、そのうち最初の3ヶ月間は試用期間と定めるケースがあります。しかし、この場合3ヶ月間の試用期間満了時に本採用を拒否し解雇することは、労働契約期間内での解雇となるため、試用期間といっても労働契約法第17条によりその理由は厳しく制限されることとなります。

有期契約者については②のように試用期間を定めない、または③の初回の契約期間自体を3ヶ月間のように短く設定するといった対応が考えられます。

ご不明な点がございましたら、弊所までお問合せください。

● コラム ●

月1回信用金庫の人事責任者の研究会で講師を務めています。今年の研究テーマは高齢者雇用でした。どの金庫も人材確保に頭を悩ませており、高齢者に引き続き重要な職務を任せながらも賃金は定年前より減額されるため、モチベーション維持が共通課題となっています。この研究結果を報告書にまとめ、会員金庫へ配布します。特定の業界の労務管理の状況を深く知ることができ、とても貴重な経験となりました。(山口)