

試用期間制度の運用について

採用した社員が仕事への適格性があるかどうかを見極める期間として、就業規則に試用期間を設けていることと思います。しかし、正しく理解していないため、本採用拒否、試用期間の延長、その他労働条件変更等の場合に、労務トラブルに発展しご相談頂くことも多いです。試用期間についての自社の就業規則の記載内容を再度認識し、さらに雇用契約書での明示内容や、運用ルールを今一度確認しましょう。

①試用期間とは

採用した社員が仕事への適格性や適応性、能力などを持っているかどうかを見極める期間です。面接や書類審査ではなかなか見極めきれない適格性を、一定期間の勤務をもって判断します。勤務態度、能力、適性、人柄、健康状態等を見て、正式に採用するかどうかを決定します。

期間については、一般的に3か月から6か月の範囲で設定されることが多いです。（1年以上にわたる試用期間の設定は、正社員に登用せず不安定な身分のまま雇用しているとし、公序良俗に反するとされた裁判例があります。）

②試用期間中の解雇について

試用期間について、法的には「解約権留保付労働契約」（本採用の取消を予定することを含んだ労働契約）として取り扱うことが最高裁判所の判例より示されています。（三菱樹脂事件 最高裁大法廷 昭48.12.12判決）

上記の判例では、さらに試用期間の解約権の行使について、通常の解雇よりは広い範囲において解雇の自由が認められてしかるべきとしましたが、解約権留保の趣旨目的に照らして、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当として認められる場合のみ許されると判断しました。したがって、試用期間中の解雇であっても、相当の理由があったとは言えないと判決されれば、解雇命令が覆る可能性が十分にあります。

③解雇理由の妥当性の争点

試用期間中の解雇理由の妥当性については、以下の三つが争点とされることが多いです。

(1) 本採用の取消事由が就業規則に記載してあるか。

⇒就業規則上には、通常の解雇だけでなく、独自の項目として「本採用取消事由」を記載しましょう。

(2) 社員の適格性の有無について、客観的に判断できるデータ、資料等があるか。

⇒本採用基準の判断のための「評価表」を用意しましょう。

*例えば、職務遂行のための基本的能力、技能・技術に関する下記のような能力について、自己評価、上司評価、役員評価の3項目で評価します。

「職場のルールを遵守しているか。」

「出勤時間等について定刻前に到着しているか。」

「技術者としての自覚や社会的責任をもって仕事

をしているか。」

「正当な理由なく業務上知りえた秘密をほかに漏らしたり、盗用したりしていないか。」…等々

(3) 会社が適格性がないことを本人に伝えて改善の機会を与えていたかどうか。

⇒どのような点で適格性に問題があったのかを社員に伝えて、指導した記録を残しておきましょう。

解雇に踏み切る前に、一度、弁護士に相談することをお勧めします。その場合、上記資料が、重要な判断材料になります。専門家の意見を聞き、リスクを最小限に抑えましょう。

④試用期間の延長、その他運用ルールについて

試用期間経過後、もう少し能力や勤務態度を確認するために試用期間を延長したい場合には、就業規則に「延長することがある」ことを記載しておかなければ、延長できません。試用期間の柔軟な運用を行うために、以下の内容は記載することをお勧め致します。

- ・試用期間の長さ
- ・試用期間の目的
- ・必要な範囲での試用期間を延長する場合があること
- ・特殊な技能や経験を持つ社員においては、試用期間を短縮する場合があること。

⑤有期労働契約で適格性を判断

有期労働契約を結ぶことで、契約期間の満了をもって、次の三つの選択をします。

- (1) 正社員として採用する。
- (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。

契約期間中に適格性に問題がないことを確認できれば、正社員登用試験を実施し、合格者は

(1)に移行します。もう少し様子を見たい場合には(2)、不適格と判断すれば(3)を選びます。

契約期間中は試用期間中と同じように「評価表」を用いて基準を明確にしましょう。また、有期労働契約を自動更新にしてしまうと、正社員として採用しているとみなされる恐れがありますので、自動更新を行わないようにします。同様の理由で、契約社員に正社員と全く同じ業務をさせることも避けた方が賢明です。

お困り事がございましたら、エムケー人事コンサルティングまでご相談下さい。