

試用期間の運用について

新年号が発表され、今月より「令和」になりました！どんな時代になるのか楽しみです。
さて、入社が増えるこの時期によくご相談があるのが「試用期間」の運用方法です。
試用期間中の取扱いや、運用方法、トラブル防止策について、今回は解説をいたします。

①試用期間とは

試用期間とは、採用後に勤務態度等を含め、従業員の適性などを評価し、本採用するか否かを判断するために企業が設ける期間を言います。

試用期間を設けている会社は多く、一般的には3か月間で設けている例が多いようです。

②試用期間は6か月をお勧めしています

実務上試用期間3か月で適性を見極めることは難しい場合が多く、本人への通知を考えて1か月の猶予を考慮すると、実質2か月程度で判断することになります。

そこで、試用期間を6か月とすることで、適性を見極める期間を長く設けることができます。さらに会社の判断で3か月程度に短縮して正社員へ本採用するなど個別対応も可能です。

③試用期間中も社会保険・雇用保険加入義務がある

「試用期間後、本採用になってから社会保険に加入すれば良い」と考えている会社があります。それは誤りで、試用期間中でも、雇用契約の開始であり、要件を満たす場合には、社会保険・雇用保険に加入をしなければなりません。

④試用期間中の解雇について

「勤務態度、勤務成績の不良」、「非協調性」、「欠勤・早退の頻度」、「会社の指示・命令に従わない」など、社員の適性に問題があった場合は、正社員へ本採用するか、退職勧奨または解雇とすることが判断が必要になります。

実際に解雇するには「解雇回避努力義務」等が問われます。つまり、その社員に適性がないと会社が判断した場合、改善を促す面談や配置転換などをし、会社としてどうしても解雇せざるを得ない状況であったかどうか重要なポイントです。また、面談を行った際は、記録を文書で残しておくことが必要です。

⑤解雇の実務上の取扱いについて

試用期間の日数に応じて、解雇の取扱いが異なります。

i) 試用期間から14日以内に解雇する場合

労働基準法第21条の規定により、解雇予告をすることなく解雇を行うことが可能です。

しかし、この規定は、試用開始から14日以内の解雇が完全に自由とするものではありません。客観的

に合理的な理由が存在し、社会通念上相当と認められる場合でなければ解雇を行うことはできないことに留意が必要です。すなわち、「誰から見てもその解雇は妥当である」と認められる必要があります。

ii) 試用期間から14日を過ぎて解雇する場合

試用期間中であっても、通常の解雇と同様の手続きを踏まなければなりません。解雇の際には少なくとも30日前に社員に対して解雇予告をする必要があります。30日前に予告をしない場合は、解雇までの日数に応じた日数分の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければなりません。

いずれにしても、この期間での解雇は、会社の指導力も問われ非常に難しいです。

⑥トラブル防止策

試用期間中または試用期間満了時のトラブルを防ぐには、以下の点が重要です。

- ・就業規則、雇用契約書等に本採用する基準を明確に記載し、本人に認識させる。

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

- ・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・面談を適宜行う。

- ・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。

⑦まとめ

試用期間は、社員の適性を判断するための期間です。その期間の運用方法を定めていないと、本採用を取り消す際など、労使間のトラブルになりかねません。

また、「試用期間を延長したい場合」や、「本採用する際に労働条件を変更したい場合」など、さまざまなケースがございます。

試用期間を設ける場合には適切に運用するとともに、適正な手続きを踏んで行うようにしましょう。

お悩みのお客様がいらっしゃいましたら、是非エムケー人事コンサルティングにご相談下さい。