

試用期間での雇用契約終了について

<試用期間とは>

『試用期間』とは、従業員を新たに採用した場合に、「その従業員が会社の役割や業務を期待通りに遂行できるか」ということを判断する為に、使用者側が設ける文字通り『お試し』期間です。

就業規則や労働契約にこの試用期間について定めて、試用期間が満了した時に本採用するかしないかを判断するとしていて、実際に多くの企業が3カ月や6ヶ月といった『試用期間』を設けているのが現状かと思います。

<試用期間満了時の扱い>

実は、多くの企業で、試用期間満了時の扱いに関して正しい認識が持たれておりません。「『試用期間』を設けているのだから、その『試用期間』が終わった段階で正式に『本採用』とするかどうかは会社側が自由に決められる」と思っている使用者や「『本採用』にならなくても仕方がない」と思っている労働者が実に多くいます。

それは大きな勘違いです!!!

試用期間満了時に本採用しないことは解雇となる

まず始めに、認識を確認する必要がありますが、試用期間の途中で雇用契約を終了させる場合はもちろんのこと、試用期間が満了になったからという理由で『本採用』をせず雇用契約を終了させることにも問題があります。

雇用契約を開始した以上は、仮に、それが『試用期間』という名前の期間であっても、雇用契約をしたことには変わりはありません。使用者側の一方的な理由で雇用契約を終了させると、それは『解雇』したことになってしまいます。「『試用期間』が満了したから『本採用』しません」というのは立派な解雇である。と、いう認識をもちましょう。

『解雇』である以上、そこには『解雇法理』が適用されます。

従って、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合、その解雇が無効となる可能性があります。

一般的に言われている『解雇』と、試用期間満了時の『本採用拒否』は同じように扱われるのです!!!



では、何のための試用期間なの？という素朴な疑問がありますね。
それについて解説します

試用期間であることのメリットが何か

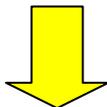
ここで、試用期間を設けることのメリットを確認しましょう。

- 『試用期間』とは何か?をもう一度確認する

ここで『試用期間』がどういうものであったかを整理しましょう。従業員を採用する場合、基本的には書類上の審査と僅かばかりの面接時間で、採用の可否を決定することになります。

当然ですが、それだけでは本当の意味で相手を理解したとは言えません。「実際に一緒に働いてみたらイメージと違っていた」、「面接で出来ると言っていた事が実は全く出来ない」という問題に直面する事も多くあります。

『試用期間』はこうした事を確認するための期間です。



『試用期間』は、採用した人物が、期待通りの働きをしてくれるかを見極める期間であり、期待通りの働きができない場合、『本採用拒否』が有効とされる可能性は、一般の解雇より高くなる可能性がある。

- どのようなケースで『本採用拒否』が有効となり得るのか

ここから先はある意味『一般論』です。具体的にはその事案ごとに検証する必要があるのですが、幾つかのポイントを例示します。

業務を遂行する資格や能力があるのか（学歴や経歴の詐称を含む）

- 「有している」と言っていた資格・技能・能力をもち合わせているか？
- 言っていた業務経験が本当にあったのか？（肩書きだけで業務経験なし？）
- 外国人とのコミュニケーションが取れるのか？

組織の中で問題なく業務遂行できるのか

- 協調性や人との協働作業を行うことに問題がないか
- パワハラやセクハラ等の兆候がある等の問題行為はないか
- 上席者の指示を無視する等の問題行動はないか

- **本採用拒否が有効となるかのポイント**

本採用拒否の有効性を確認する重要なポイントとして、以下の2点があると言われております

- (1) 採用してみても初めてわかることである事
あくまでも「一緒に仕事をして初めてわかること」でなければ本採用拒否は難しいです。採用する段階で、判り得ることや、少し考えれば判る事を理由に『本採用拒否』は難しいと考えるべきです。
- (2) 業務に支障をきたす程の重要
問題があったとしても、さして重大な問題ではなく、業務に支障のないものであれば『本採用拒否』は難しいと考えられます。

通常の『解雇』との違い

『本採用拒否』も解雇に該当しますので、通常の場合で解雇が有効となる事案の場合、当然『本採用拒否』も有効となると考えてよいでしょう。

また、その逆で、通常解雇が有効と認められない場合でも『試用期間』であるが故に、『本採用拒否』が有効となるケースがあるということになります。



通常の解雇よりも、有効性の判断基準が『緩い』といえる

手続き上の留意点

最後に、『試用期間』満了後の『本採用拒否』に係る手続き上の留意点を2点解説する。

- 『本採用拒否』事由の明示

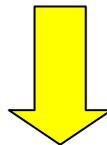
『試用期間』を設けることのメリットは解説の通りですが、それでも労働者とのトラブルを避けるためには、『試用期間』の意味や『本採用拒否』事由の明示を行うことを心掛けるべきでしょう。就業規則に記載することや雇用契約書に記載することが望ましいと考えます。

- 解雇予告期間及び解雇手当

解雇である以上、労働基準法（20条）に定められている、解雇予告期間の定めが適用になります。

労働基準法21条には、試用期間中のものは前条を適用しないとの定めがある為『試用期間』満了での『本採用拒否』は、解雇予告期間や解雇手当が不要となると勘違いする方がいます。

適用とならない『試用期間』は14日までですので、14日を超えて採用された場合にこの条文の対象外となります。ご注意ください。



解雇手当を支払わないためには、試用期間そのものを14日以内とするか、試用期間満了の30日前に解雇予告を行う事が必要になります。

宍倉社会保険労務士事務所に気軽に相談下さい

電話 03-6427-1120
携帯 090-8595-5373
メール shishikura@ks-advisory.co.jp
ホームページ <http://romu-shishi.com>