

【試用期間とは】

いつも弊社ニュースレターをご覧いただき、誠にありがとうございます。
社会保険労務士の秋山直文です。

さて、もうすぐ4月ですね。

4月になると新入社員を迎え入れる企業も少なくはないかと思います。

新入社員に限ったことではありませんが、企業が従業員を新たに雇うとき、面接を1、2度しただけで、「よさそうな人に見えるし、とりあえず試用期間ということで働いてもらって、試用期間が済んでから正式に採用すればいいだろう。」と、安易に考えて採用してしまうことがあるのではないのでしょうか。



試用期間とは、会社にふさわしい人物かどうか判断するために一定期間は本採用としないで、試しに雇ってみる期間として定めることが一般的ですが、

例えば、「試用期間3カ月で従業員を雇用したところ、2ヶ月たっても欠勤や遅刻が多く、態度を改めないような場合」、本採用とせずに辞めさせることができるのでしょうか。

この場合、試用期間だからといって、いつでも辞めさせることができるわけではありません。

労働基準法第21条によれば、試用期間（正式には、試みの使用期間）中の者を、雇入れ後14日を過ぎて解雇する場合、「解雇予告」が必要と定めています。つまり、14日過ぎれば、試用期間が何カ月であっても、辞めさせるには、通常の従業員と同じ「解雇」の扱いとなるのです。

従業員の解雇となると、労働基準法第20条により、次のいずれかによることとされています。

- (1) 少なくとも30日前（暦日で構いません。）に、解雇の予告をする。
- (2) 予告をせずに即時解雇とする場合は、30日以上平均賃金を支払う。
- (3) 予告と平均賃金の支払いの併用により、30日以上を確保する。
（たとえば、解雇予告が20日前なら、10日以上平均賃金を支払う。）

つまり、まだ試用期間の最中だから、辞めさせても解雇に当たらないとお考えの方もいらっしゃいますが、採用から14日過ぎれば、もう正社員と同じで、解雇するには、正当な理由が必要となり、「試用期間が終わったから辞めてもらおう。」では済まされません。

では、どのような理由なら試用期間中または試用期間満了での解雇が認められるのでしょうか。裁判で認められた解雇の具体的事由をいくつか挙げます。

- (1) 出勤率不良として、出勤率が90%に満たない場合や3回以上無断欠勤した
- (2) 勤務態度や接客態度が悪く、上司から注意を受けても改善されなかった
- (3) 協調性を欠く言動から、従業員としての不適格性がうかがえる
- (4) 経歴詐称があった

等々

試用期間ですので、雇った会社側にも、教育・指導する義務がありますから、上記の事由があったとしても、いきなり解雇はできません。会社が試用期間中に、教育・指導を十分行っているかが重要です。

また、従業員も、試用期間が終了すれば正社員として働けるものと期待していますから、「辞めてくれ」と言われれば、トラブルに発展する恐れがあります。最近では、労働審判や裁判になるケースも増加しています。

従業員が納得したうえで、試用期間満了で本採用されないのであれば、トラブルになることはないのですが、そのためには就業規則等できちんと「試用期間中の解雇事由」等を定めておき、試用期間を設けて採用する際は、本採用とならない場合もあることを必ず説明しておくことが重要です。

（社会保険労務士 / 秋山直文）