

経営 VOL. 110

(平成30年5月12日発行)

「試用期間」を甘く見てはいけません！

クライアントであるF歯科の院長先生から、『受付が退職したので、また新しく採用しましたが、今回の人は、なかなか微妙な感じでして…。とりあえず、ウチの試用期間は3ヵ月ですが、もし、3ヶ月経っても本採用を躊躇する場合、**試用期間は延長しても良い**のでしょうか？また、試用期間中にウチに合わないと判断すれば**本採用せずに辞めてもらうことも可能**でしょうか…？』というご質問を頂きました。

今回、採り上げさせて頂いたF歯科の院長先生に限らず、「試用期間」については非常に多くご質問を頂きます。これは、各医院さんで試用期間は設けてはいるものの、その運用について詳しくはご存じないためなのですが…、せっかくの機会ですので今号にて詳細をお話しさせて頂きたいと思えます。

【試用期間は絶対に必要なか？また、決め方は？】

「試用期間」は必ず設けなければいけないという決まりはなく、もちろん、期間についての法的な規制もありません。

しかし、試用期間を余りにも長く設定すると、労働者を長く不安定な状況に置くこととなるため**（試用期間1年で「違法」とされた判例もあります）**、**労働者保護の観点**から3ヵ月までの期間で設定している事業所が多く、「延長」したとしても通算して6ヶ月までが一般的です。逆に、『良い人材なので**試用期間を短縮したい**』という場合も時々見受けま

このように、「延長」・「短縮」が任意に出来るのかと言えば「出来る」のですが、下記要件を満たす必要があります。

- 「就業規則」や「雇用契約書」等に試用期間の「短縮」・「延長」について明記しておくこと
- 本人の同意を得ること
- 「延長」・「短縮」に相当する合理的な理由があること
- 「延長」の場合、期限を明確にすること
- ※ 何度も延長することや長過ぎる期間の設定は不可

以上から、まず「試用期間」の設定は任意であり、その「延長」や「短縮」も、一定の要件を満たしておけば「可能」ということがご理解頂けたかと思えます。

【試用期間中の解雇についての誤解】

次に、院長先生がご質問された「本採用せずに辞めてもらうことが出来るか？」ということですが、試用期間中は『いつでも解雇できる』とお考えの先生方が少なからずおられるのですが、**試用期間と言えども解雇に足る合理的な理由は必要**ですし、**通常の解雇と要件は変わらない**とお考え下さい。

確かに、試用開始から14日以内であれば解雇予告や解雇予告手当は必要ありませんが、14日を過ぎれば通常の労働者と同じ扱いとなります。この点を勘違いされている場合には、是非この機会に認識を改めてください。

また、試用期間の途中で本採用を拒否することが可能なのは、「試用期間の途中でいっても本採用を拒否することがある」旨の規定がある場合か、試用期間の満了を待つまでもなく労働者に職員としての適格性がないと判断せざるを得ない以下のような“特段の事情”がある場合です。

※ 参考（本採用拒否の事由）

- 正当な理由を証明出来ない、遅刻・早退・欠勤を行ったとき。
- 上司の指示に従わない、同僚との協調性がない、仕事に対する意欲が欠如している、又は勤務態度が悪いとき。
- 必要な教育は施したが求める能力に足りず、かつ、改善の見込みも薄い等、能力不足と認められるとき。
- 就業規則等、諸規則に違反し、指導を行っても改善が見られない、又は改善の意思が見られないと認められるとき。
- 採用選考時又は採用決定時の提出書類に偽りの記載をし、又は面接時において事実と異なる経歴等を告知していたことが判明し、信頼関係を維持することが困難になったとき。
- 健康状態（精神状態を含む）、勤務態度、業務成績等が職員として不適格であると認められるとき。

【試用期間中の労働条件は…？】

『試用期間中は時給になっていますが、これは問題ないのですか？』という質問をスタッフさんから受けたことがあるのですが、本採用とは違う条件でも、**相互の同意**があり、かつ、**最低賃金を下回ってなければ**問題ありません。試用期間中の条件が本採用後と違う場合は、少なくとも求人票にはそのことは記載されていると思いますが、**面接時に説明**し、その上で**雇用契約書にも明記**しておけば問題ありません。

尚、これも誤解が多いので付け加えて頂きますが…、試用期間中でも「時間外労働」があれば「残業手当」などは発生し、要件を満たす人は雇用保険や社会保険に加入する必要がありますので、こちらも押さえておいて下さい。

今号では、試用期間の運用について詳しく解説させて頂きましたが、いかがでしたでしょうか？

万が一、「就業規則」や「雇用契約書」の内容に不安がある、スタッフに違う説明をしてしまっている…等のお悩みを抱えておられる方は、是非、弊社にご相談下さい。