

試用期間

社会保険労務士 桂 好志郎

について

この期間の法的性格については諸説があり、これについての、最高裁判例(三菱樹脂事件―最大判昭48・12・12)は解約権留保付の労働契約の成立としてしています。

試用期間中は解雇権が本採用より広範に留保されているものとされていますが、同時に客観的に合理的な理由が必要とされています。

試用期間中の解雇については、最初の14日以内(暦日をいい、実労働日数ではない)であれば、労基法第20条で定められている解雇予告手続きをとることなく即時に解雇

例A	試用期間あり 試用期間中の労働条件	期間3ヵ月 同条件
例B	試用期間あり 試用期間中の労働条件 条件の内容	期間3ヵ月 異なる 賃金 月額〇万円 ※試用期間後は〇万円アップ
例C	試用期間あり 試用期間中の労働条件 条件の内容	期間3ヵ月 異なる 賃金 時給〇円 ※試用期間後は月給〇万円

※試用期間中の記入例

できませんが、14日以内であれば、何の理由もなく使用者の都合で自由に解雇できるということを用意するものではなく、正当な理由が必要でも

もちろん、試用期間中の職員が「14日を超えて引き続き使用されるに至った場合」の解雇は、労基法の定める解雇予告あるいは解雇予告手当の支払いが必要です。試用期間満了による解雇の場合も同じです。

Q3 採用する時に「試用期間があります」と言っていないのか
ハローワークの求人票には上記の欄があります。記入例(※参照)を紹介します。

Q4 試用期間中、どうか
いう給与体系にするの

上記を参考に、決まりはありません。

Q5 試用期間を1年間とすることができるか
法的な規定はありませんが、2ヵ月〜6ヵ月程度が一般的です。試用期間中は身分が不安定であり、長期の試用期間は公序良俗に反し無効との判例もあります(ブラザー工業事件―名古屋地判昭59・3・23)。

Q6 試用期間を延長したいが
業務の適性に疑問、不安が残るため試用期間を延長したいケースがあります。そのためには、その旨の規定を定めておいてください。

また解雇の理由については、具体的に、正確に、想定できる事項を網羅し、よく説明しておくようにしてください。

Q7 試用期間中の雇用管理のあり方、漠然と過ごすのではなく適切な援助を
採用した職員の適性、

技能、勤務態度、協調性等をみて、本採用にするかどうかを決定する期間です。ここで大切なことは、業務適格性を判断するために、この期間中に、到達してほしい業務水準、勤務態度等について、目標を明確に提示し援助することです。

この期間は集中した教育指導期間と言えます。

医院全体のレベルアップの絶好の好機になるように

「今回の採用を契機に悪くなった」という経験はありませんか。ここで大切なことは、新しい職員を採用することによって、先輩職員への刺激となり、また後輩に教えることによる成長等で、職員全体のレベルが向上するように持つていくことです。その方向に心を配り、OJT(日常の仕事を通じて必要な知識・技能・問題解決能力および態度について実施する教育訓練)等を計画し、意欲的に過ごすようにしてください。

就業規則の参考例

(試用期間)

- 第〇条 職員として採用された者は、採用された日より3ヵ月間を試用期間とすることができる。ただし、状況により試用期間を短縮または設けないことがある。
- 2 試用期間中は、第〇条の規定のほか下記事項に該当するときは解雇することができる。この場合、入職日から起算して14日以内に解雇するときは予告をしない。14日を超えたときは30日前の予告の上解雇する。ただし解雇予告手当を支払ったときは、その日数を短縮する。
 - ①所要の能力又は技能に欠けるとき
 - ②勤務態度が悪いとき又は成績向上の見込みが薄いとき
 - ③院長の命に従わないとき
 - ④同僚との協調性に欠けるとき
 - ⑤欠勤が多いとき
 - ⑥遅刻又は早退がしばしばあるとき
 - ⑦職員としての適格性を欠くとき
 - ⑧第〇条に抵触する違反をしたとき
 - ⑨第〇条に定める必要書類を提出しないとき
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。
- 4 試用期間中の欠勤は原則として、試用期間に算入しない。

Q2 試用期間中の法的性格と試用期間中の解雇

採用した職員の適性、技能、勤務態度、協調性等をみて、本採用にするかどうかを決定する期間として、試用期間を設ける医院は多くあります(特に正職員を採用するとき)が、試用期間は必ず設けなければならないものではなく、医院の自由裁量となつています。