

## 試用期間を定めるときの留意点

試用期間とは、社員を採用する場合に、その人の適性や能力を判断するために会社が設ける採用後の一定期間をいいます。試用期間を設けるかどうかは法律で規制されるものではなく、労働契約の内容次第です。試用期間を設けた労働者は、契約社員ではありません。よく、試用期間満了で辞めさせるのは、契約期間満了で退職と同じだと勘違い「される」ことがあります。そもそも、試用期間は長期雇用を前提とした「期間の定めのない労働契約」で雇った場合に設けることができます。

## ●試用期間を定める場合の手続

①	試用期間中の労働条件を就業規則に定めておく
②	労働契約締結時に試用期間の有無、長さ、試用期間中の労働条件を明示しておく
③	試用期間中の解雇、試用期間満了後の本採用拒否について、具体的な事由を明示しておく

尚、試用期間中でも労働契約が成立していることには変わりはないため、左記留意する必要があるあります。

※試用期間は、年次有給休暇を与える条件となる勤続期間に通算され、適用除外項目(法令、旧厚生省省課長通達)に該当しない限り労働保険や社会保険への加入も必要になります。

※例えば試用期間中は時給制とするなど、正社員と異なる扱いをする場合は、賃金規程等に定めが必要となります。

## ●試用期間の長さ

試用期間の長さについて法的な規制はありません。ただし、通常は1〜6カ月とする企業が多く、一般的な職種・業務内容であれば、長くて6カ月程度までに設定することが妥当でしょう。試用期間中は本採用後と比べて社員と

しての立場が不安定なため、必要以上に長い試用期間を設けるにはそれ相応の理由や合理性が必要になります。試用期間は法令ではなく労働契約の一態様なので、就業規則などで明確な定めが必要です。試用期間を設けなければ採用日において本採用となり、労働基準法21条の適用の余地はありませんので解雇予告をする必要があります。

(労働基準法20条：解雇予告)

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも30日前にその予告をしなければなりません。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。(略)

(労働基準法21条：解雇予告の適用除外)

前条の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。(略)：又は第4号に該当する者が14日を超えて引き続き使用されるに至った場合においては、この限りでない。

……(略)……

## 4. 試用期間中の者

※条文解釈：試用期間を設けた場合において、採用日から14日以内の本採用拒否については、本法20条の解雇予告の義務はありません。

## ●試用期間の延長

試用期間を延長するには以下の要件を満たす必要があります。

①	就業規則などで試用期間の延長について明記されていること
②	適格性や能力に疑問があり、もう少し様子をみる必要があること
③	延長する期間を区切ること
④	本人の同意を得ること

再延長についても考え方は同じです。しかし、再延長は1回までとすべきでしょう。繰り返し延長による長期の試用期間は、社員を不安定な状態に置くため、不当な取り扱い扱いとされる可能性があるからです。

## ●試用期間中の解雇

試用期間中の解雇や試用期間満了後の本採用拒否は、通常(本採用後の解雇に比べて認められやすいとされています。ただし、試用期間中であれば無制限に解雇が認められるわけではありません。解雇が認められるには社会通念等と照らし合わせて客観的に合理的であることが必要となります(解雇権濫用法理で制限)。例えば勤務不良の場合、遅刻・欠勤が多いことを注意・指導せずに、単に「試用期間中であるから」というだけで解雇をした場合には、解雇が無効とされる可能性が高くなります。実務的には、就業規則等において具体的に試用期間中の解雇事由を列挙し、適正に運用することが求められます。

## ●試用期間としての有期契約

平成2年の最高裁判決では、「労働契約に期間を定めた場合に、その目的が労働者の適性を判断するためのものであるときは、契約期間の終了により当然に契約が終了する」という当事者間の明確な合意がある場合など特段の事情がある場合を除き、この期間は契約終了の期間ではなく、試用期間であると解するのが相当である。」とあり、有期契約であっても、実質的中身によって、適格性判断のための期間ならば、試用期間であると判断されています。有期の労働契約は、途中解約のリスクもあり、あくまでも「臨時的」もしくは「期間が確定している」業務に限定した方が無難でしょう。