

# ◆◇ 労務管理のエッセンス ◆◇ (07/10月号) (第39号)

赤井労務マネジメント事務所 社会保険労務士 赤井孝文 akai2@mx52.fiki.ne.jp  
下関市長府金屋町4-21 電話45-5034 ホームページ <http://www.6064.jp>

※再送(お詫び: 下記の枠内の文章が設定ミスで表示されていませんでした。)

## 就業規則のツボ～連載② (試用期間の設定)

就業規則は民事上の権利義務を発生させ、労使共にそのルール の範囲内で規制を受けることとなります(就業規則の法規範説)。この連載では就業規則の例文を紹介し運用上の留意点を解説していきたいと思ひます。当たり前のよう に定められている条文でも、定めているからこそ労使トラブルが未然に防げていることも数多くあります。第2回は『試用期間の設定』です。

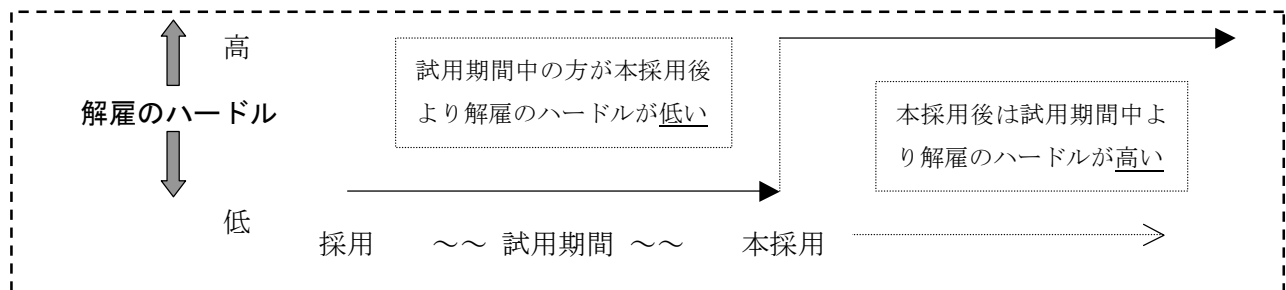
### (試用期間)

- 第〇条 新たに採用した者については、採用の日から●ヶ月間を試用期間とする。  
ただし、会社が適当と認めるときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。
- 2 試用期間中に従業員として不適格と認められた者は、第●条各号の事由に基づき解雇することがある。
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

【解説】・・・試用期間は相対的記載事項である。(決まりがあれば規定化する必要がある事項)

試用期間というのは人事制度の施策の一つとして、多くの会社で定められています。この試用期間を設ける場合に一番気をつける部分といえば、期間をどのぐらい設けるかということです。この期間に関して、法律で上限や下限が決められているということはありません。ちなみに、労働基準法で規定されている14日というのは、労働基準法の解雇予告の例外として定められている試用期間のことです。一般的には、試用期間を1ヶ月から3ヶ月程度にするのが一番多く、続いて6ヶ月が多くなっています。

試用期間というのは、本採用に至る前段階として、働くことによってでしか知ることができない従業員としての能力・協調性を見て、従業員としての適格性を判断する期間として人事施策上では位置付けられています。したがって、面接や採用段階で知りうるべき事項を、この期間で洗い出したり、裏づけを取るような期間ではありません。



試用期間に関しては、本採用に至るまでの『処遇』、『期間延長』、『普通解雇基準との相違点』等に関連付けて明記すれば、より現実的な運用が可能となります。あくまでも相対的記載事項ですが、採用時のリスクヘッジの観点から考えると規定化の方が望ましいでしょう。

このFAXがご不要でありましたら、誠に恐縮ではございますが、この紙面を折り返しFAXして頂くか、又はご一報頂ければと存じます。以後、ご送信を控えさせていただきますので、何卒ご容赦下さい。

FAX番号45-7166 □不要 貴社名 \_\_\_\_\_