



特定社会保険労務士

ヒライ先生の



〈PROFILE〉 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究家として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

〈現在〉 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

相談事例

〈試用期間その2〉

新卒社員の試用期間の延長について

Q

就業規則では当社の試用期間は、入社後3ヶ月と規定してありますが、今年新卒採用した社員の中で勤務態度に問題がある者がおり、本採用について躊躇しています。試用期間を延長してもう少し様子をみたいのですが、試用期間の延長はできるのでしょうか？

A

試用期間の延長は、就業規則や労働契約書に規定がある場合には可能ですが、規定が無い場合には、原則本人との合意が必要となります。規定が無く、合意も取れない場合にはあくまで試用期間中に判断する必要があります。試用期間を過ぎれば本採用されたものとみなされます。

ワンポイント・アドバイス

試用期間の長さは法令に特別の規定はなく、関連条文として労働基準法21条で試用期間が14日を超えない試用期間中の労働者には解雇予告の規定を適用しない旨の定めがありますが、試用期間を14日以内にすべきことではありません。試用期間は、会社で決めることができますが、一般的には3ヶ月程度に設定している会社が多いように見受けられます。

試用期間の延長について就業規則等に定めが無い場合には、原則本人との合意が必要になります。延長期間には、試用期間という不安定な雇用の延長であることから、長期間は望ましくなく、1ヶ月から3ヶ月程度が適切かと思われま

す。なお、試用期間満了時に不適格と判断した者について、直ちに本採用拒否(解雇)とはせず、配置転換等の措置をとることにより、職務の適格性を観察するために試用期間を延長するケースがありますが、こうしたケースであっても、言うまでも無く、延長についての問題を起こさないためにも本人との合意は、とっておいたほうが望ましいと言えます。試用期間を延長したリーディングケースに雅叙園観光事件(東京地裁 昭60.11.20判決)があり、次のような判断がでています。

「被告会社における試用期間は、新採用者が正社員として本採用するに足る職務適格性を有するか否かを判断するための期間であり、その間に職務不適格と判断された場合には解雇できるとの解雇権が留保された期間であると解することができる。そして、この試用期間の趣旨に照らせば、試用期間満了時に一応職務不適格と判断された者について、直ちに解雇の措置をとるのではなく、配置転換などの方策により更に職務適格性を見出すために、試用期間を引き続き一定の期間延長することも許される」

労働基準法

- 第二十一条 前条の規定(解雇の予告)は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。但し、第一号に該当する者が一箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合、第二号若しくは第三号に該当する者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合又は第四号に該当する者が十四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。
- 一 日雇い入れられる者
 - 二 二箇月以内の期間を定めて使用される者
 - 三 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者
 - 四 試用期間中の者