

# 経営相談 Q & A

## 試用期間



採用時の「試用期間」はどのような点に注意し、活用すればよいのでしょうか？



そもそも「試用期間」とは、正社員採用する前提で、従業員としての適格性を見極める期間です。一般的には3～6ヵ月くらいに設定する企業が多いのが現状です。この場合の“適格性”とは、その間に期待どおりの営業成績を上げるといった能力ではなく、勤務態度や協調性、あるいは言葉遣いや身なりなどがしっかりしているかどうかを指します。

試用期間を単なる“お試し期間”と捉え、この期間中なら簡単に解雇できるなどと勘違いしている方もいますが、そうではありません。

試用期間中の解雇については、通常の正社員よりも幅広く認められる判例がありますが、「客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であること」に加え、「就業規則の解雇事由に該当している

こと」が必須ですので、就業規則に「解雇」について定めておく必要があります。特に試用期間については、「試用期間中または試用期間満了時に、従業員として適格性がないと認められた時は、本採用しない」と定めを入れておくことよいでしょう。

また、「もう少し様子をみたい」場合には試用期間を延長することも可能ですが、そういった場合も就業規則に定めが必要です。

### 試用期間は正社員への教育期間

労働基準法では、解雇する場合は、30日前に予告、または30日分の解雇予告手当を支払うと定められていますが、入社して14日以内の試用期間中の労働者に関しては、その必要はありません。これにより、「14日以内なら解雇予告手当を払う必要がない」と、焦

って解雇に踏み切る経営者も少なくありません。

しかし、試用期間はあくまで今後正社員として働いてもらうための教育期間。それをわずか14日以内に終えることはそもそも難しいのです。適格性がないとすぐ諦めたり、放っておいて様子を見たりせず、注意・教育をしたうえで、少しでもよくなる方向に持っていく努力が必要です。それできなければ、採用にかんするコストや時間がムダになり、会社にとってメリットはありません。

適格性を見極めに不安があるようであれば、はじめから正社員ではなく、試用期間でないことを明確にしたうえで非正規の「有期契約」で雇用するのも一考です。応募数は減るかもしれませんが、そのほうが会社と従業員の双方にとってメリットになるはずですよ。

**井上義教**  
（いのうえ・よしのり）

社会保険労務士法人オスビス代表社員 特定社会保険労務士  
1964年東京都生まれ。金融機関の勤務を経て2004年に社会保険労務士登録。  
労務相談・就業規則の策定に特化し、数多くの中小企業経営者の相談に日々対応している。