

試用期間を 最大活用する方法

注目トピックス

01 | 試用期間を最大活用する方法

多くの会社で入社から3ヶ月程度を試用期間と定めています。労働力が慢性的に不足する時代ですので多くは試用期間満了後に正規雇用等へ移行しますが、中には企業風土や職務に適性がなく、残念ながら常用雇用できない人もいます。

特集

02 | 副業と残業代、通勤災害の関係

一昔前に比べると、企業及び個人ともに副業に対する心理的抵抗が少なくなりました。新卒で入社した会社一社に定年まで勤め上げるという考えの人はむしろ少数派で、多くはライフステージに合わせて勤め先、働き方を選択していると思っています。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

試用期間を最大活用する方法

試用期間中だからといって、会社は自由に解雇できるわけではありません。新入社員の適性を見つつ試用期間という仕組みを最大限活用するには「やり方」があります。

はじめに

多くの会社で入社から3ヶ月程度を試用期間と定めています。労働力が慢性的に不足する時代ですので多くは試用期間満了後に正規雇用等へ移行しますが、中には企業風土や職務に適性がなく、残念ながら常用雇用できない人もいます。

そんな時に「試用期間中だから」と安易に解雇すると思われぬしっぺ返しを受けることがあります。以下、試用期間の法的意味合いを解説し、その仕組みを最大限活用する方法について紹介します。

2つの制限

解雇は、一般的な労働者の唯一の収入源である給与を得る機会を一時的に奪う行為であるため、法律によって2つの厳しい制限がかけられています。

それが「①合理的でない解雇は無効」と「②30日以上前の予告」です。試用期間中であっても原則としてこの制限を受けるため、軽はずみな試用期間中の解雇は要注意です。

解雇にかかる2つの制限

①合理的で社会通念上相当でない解雇は無効

②30日以上前に予告
(or解雇予告手当支払)

試用期間中であっても適用される
(解雇理由の合理性のハードルは若干低い)

試用期間中の労務管理

【1.雇い入れ14日以内に集中的に適性判断】

解雇の制限のうち②30日以上前の予告は、「試用期間中であつ雇い入れから14日以内であれば必要ない」とされています。そのため、最初の2週間に集中して適性判断をすることで、解雇予告手当などの支払いリスクを軽減することができます。

とはいえ2週間で判断するのは容易ではありません。遅刻な

ど時間にルーズな点はないか、面接時に申告した資格や能力を持っているかなどの表面的な部分に絞って確認しても良いでしょう。

【2.日報による指導履歴の管理】

解雇制限のうち①合理的でない解雇は無効という部分をクリアするためには、「解雇が合理的である」という客観的証拠を積み重ねることが最も重要です。

中でも重要なのが、(1)仕事内容は何か(2)結果はどうだったか(3)会社が何を指導したかの3つの要素です。この3つの要素を日報の中に組み入れて、試用期間中は面倒でも頻繁にやり取りをすると良いでしょう。

やるべき仕事 仕事への姿勢	結果と感想	上司コメント
・ 親切な電話対応 ・ 同僚と協力 ・ ×××を×件 ・ ▲▲▲▲▲	よくできたと思います。××を×件は時間的に厳しいと思います。	お疲れ様です。×件という数字は新入社員の実績の平均値です。▲▲のやり方を工夫して達成しましょう！

●月●日 日報

客観的で計測可能な仕事内容を記入
人に合わせたレベルの仕事にする

励ましや非難だけでなく具体的なフィードバックを心がける

【3.適性がないと判断したら早期決着】

日報などで指導しても状況が改善しない場合は「早期判断・早期決着」が大切です。試用期間中の解雇理由の多くは「能力不足」と「会社風土とのミスマッチ」であり、それらの問題に対する対処は早ければ早いほど良いでしょう。

時には意見が合わない相手を納得させるために合意金や再就職のための支度金などの金銭解決が必要なこともあります。早めの判断を心がけましょう。

副業と残業代 通勤災害の関係

働き方改革の気運が高まる中、副業を容認する企業が増えてきています。副業 OK の時代変化に伴い、複数の企業で勤務した場合の残業代や通勤災害について説明します。

はじめに

一昔前に比べると、企業及び個人ともに副業に対する心理的抵抗が少なくなりました。新卒で入社した会社一社に定年まで勤め上げるという考えの人はむしろ少数派で、多くはライフステージに合わせて勤め先、働き方を選択していくと思っているでしょう。

複数の会社に同時並行的に勤める場合の労働法の適用はどのようになるのか、特に残業代と通勤災害について整理しましょう。

労働時間の通算

副業の場合の労働時間については次のような法律条文があります。

事業場を異にする場合も、労働時間の適用に関する規定の適用については通算する（労働基準法第 38 条第 1 項）

ここで「事業場を異にする」とは、「事業主（会社）を異にする場合を含む」と解されています（昭 23.5.14 基発第 769 号）。つまり、副業の時間分も含めた労働時間について法律の規制を受けることになります。

残業代が発生するパターン

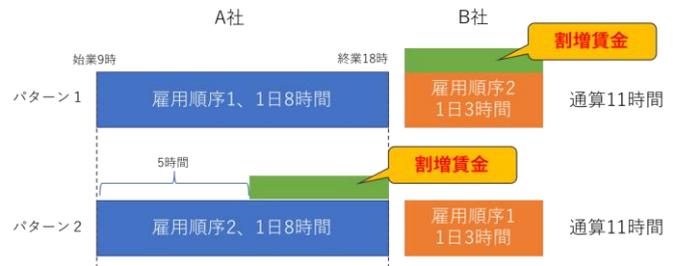
それでは副業時間を含めて法定労働時間を超えた場合、残業代（割増賃金）を負担するのはどちらの会社でしょうか。

一説ではダブルワークの場合「後から契約した方の会社」が割増賃金を支払うべきとされています※。この説によると、右上図のように、勤務地 A で 1 日 8 時間働いていた正社員が退社後に勤務地 B でアルバイトをはじめると、通常の賃金から割増して支払う義務があるのは B 社となります（パターン 1）。

一方で、B 社ですでにアルバイトをしていると知りながら

正社員で雇用する場合、通算 8 時間を超えた場合の割増賃金を支払うべきは A 社となりかねません（パターン 2）。

※実際には労働者が副業を正確に申告するとは限らないなどの問題があるため、取り扱い方法が確立されていないようです

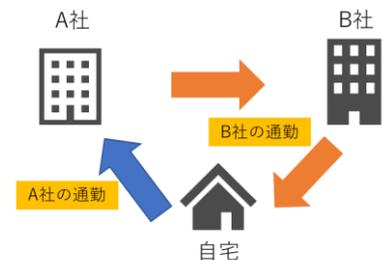


通勤災害の取り扱い

次に通勤災害について取りあげます。労災保険が適用される「通勤」とは就業に関し移動することを指し、(1)住居と就業の場所との間の往復(2)就業の場所から他の就業の場所への移動(3)住居と就業の場所との間の往復に先行し、または後続する住居間の移動の 3 つにまとめられています。そして、A 社から B 社への移動中は B 社の通勤とみなされます。

なお、通勤災害の給付日額は「通勤している方の会社でもらっている給与」をもとに計算されます。

通勤災害で働けないのは正業・副業両方なのに、休業補償は片方の会社の給与をもとに計算されると言うのは不合理であるため、時代にあわせた法改正が望まれるところです。



当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

未来経営の高山です。

ひと昔前までは、洋服や靴といったアパレルは、実際に着てみないと分からない通販で扱うことは難しい商品とされてきました。ところが今では、ゾゾタウンや、最近上場したロコンド（靴の通販）といったECの売上が急拡大。特にゾゾスーツは注目を集めました。専用のスーツを着ることにより体のサイズを計測し、ピッタリの服を提供するというものです。ロコンドは返品無料にし、靴のネット通販の障壁を大幅に下げました。

私も普段着などは、ネット通販で買い物もしますが、実際に手に取ってみるとイメージと違うことは結構あります。けれど、各社ともその辺の問題をクリアしつつあります。脅威にさらされたりリアル店舗は、今後新たなサービスの再構築が必須といえるでしょう。

