

「LT会」会報第14-07号(総141号)

上海LTコンサルティンググループ

企業が試用期間中に労働契約を解除する際のポイント

試用期間とは、企業と労働者の双方が互いを知るための経過期間であり、労働契約締結の際に、同一の労働者と1回に限り、契約期間に応じて最長6か月まで設定できる。労働契約法第39条第1項には、「試用期間中に採用条件に合致しないと証明された場合、雇用単位は労働契約を解除することができる。」と規定されているが、当該規定に基づく労働契約解除は、同法第46条の「経済補償金を支払わなければならない場合」に該当しない。

短時間の面接だけで従業員的能力や性格を見極めるのは難しいため、試用期間中に労働契約を解除できるのは、企業にとって都合がいい。しかしながら、企業がこの条項を安易に適用すると、労働争議に発展する恐れもあるため、慎重な対応が求められる。

1. 採用条件の告知義務

労働契約法第8条には、「雇用単位は従業員を採用する際、業務の内容、業務の条件、業務の場所、職業上の危害、安全生産状況、労働報酬、および労働者が知りたいと希望するその他の状況を、事実どおり労働者に告知しなければならない。」と規定されている。採用時に告知するこれらの条件を以下は「採用条件」という。採用条件は、証拠を残す観点から書面により告知する方がよい。更に、採用条件を労働契約書上に盛り込む、或いは告知書面上に直接労働者に署名して確認させることが望ましい。

2. 採用条件の設定

募集広告等に記載される条件は採用条件ではなく、企業が労働者を選考する際の基本的かつ最低ラインの要求に過ぎない。これに対し、採用条件は最終的にその労働者を採用する根拠となるものである。このため、配属する部署やそこで要求される技能と一致するとともに、法律に抵触してはならない。

採用条件に合致しないことを理由に労働契約を解除する以上、採用条件が曖昧であってはならず、実際に計量可能な査定基準と査定方法が明らかにしておく必要がある。例えば営業職なら、試用期間中の業績目標を査定基準とし、日々の実績を記録し、本人による確認後、署名を取得しておけば、採用条件を満たさないことを試用期間終了時まで容易に証明できるのである。

3. 労働契約解除の手順と期限

「試用期間中に労働者が採用条件に合致していない。」と企業が判断し、労働契約を解除する場合は、以下の手順を踏む。①事前にその理由を工会(労働組合)に通知する(ただし、工会がない場合は省略可)。②労働契約解除の理由を書面で労働者に通知する。

労働契約の解除は、必ず試用期間中に労働者に通知しなければならない。試用期間経過後は、たとえ試用期間中に労働者が採用条件に合致しない状況にあったとしても、労働者は自動的に正社員になったものとみなされ、労働契約法第39条第1項を理由として労働契約を解除することはできなくなる。

以上