

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「④合理的でない解雇は無効」と「②30日以上の予告」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、かつ雇い入れから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④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よいでしょう。

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。