

労務トラブル検定

《今月のテーマ：試用期間に関するトラブル》



✎：下の①～⑤について、正しいと思う場合は「○」を、間違っていると思う場合は「×」を解答欄に記入してみましょう。

	問題 ★保育施設の事例より出題★	解答欄
①	試用期間満了時に「能力不足」や「園の風土に合わないこと」を理由に本採用を拒否する場合、客観的に合理的な理由は必要ない。	
②	試用期間終了時に判断に迷った場合、就業規則に何の定めがなくとも、園の判断で自由に試用期間を延長することができる。	
③	試用期間中であっても、入社日から14日以内であれば、解雇予告や解雇予告手当を行わず、即時に解雇することが法的に認められている。	
④	採用時に「保育士資格あり」と申し出たが、実際は無資格だった。事実調査や本人への確認で詐称が事実だったら懲戒解雇の対象になり得る。	
⑤	試用期間中は「時給制」、本採用後は「月給制」と給与形態が異なる場合でも、面接時にその旨を口頭で説明して本人が納得していれば、雇用契約書には本採用後の「月給」のみを記載しておけば問題ない。	

山折り

【解答・解説】

- ① 【×】本採用の拒否も法的には「解雇」にあたります。試用期間中は通常の解雇に比べて園に広い裁量が認められる傾向はありますが、それでも「客観的に合理的な理由」と「社会通念上の相当性」がなければ不当解雇として無効となります。
- ② 【×】試用期間を延長するためには、あらかじめ就業規則や雇用契約書に「延長する可能性があること」や「その事由」が明記されている必要があります。かつ延長する合理的な理由が求められます。園の独断で自由に延長できるわけではありません。
- ③ 【○】労働基準法上、入社日から14日以内であれば、解雇予告や解雇予告手当の支払いは不要とされています。ただし、即時解雇が可能でも、解雇すること自体には「客観的に合理的な理由」が必要です。後のトラブルを防ぐためにも、問題となる言動や指導の経過を正確に記録に残し、解雇の正当性を慎重に判断する必要があります。
- ④ 【○】保育士資格を必須とした正職員での採用などで重大な経歴詐称が発覚した時には、事実調査や本人からの弁明を得た上で、懲戒解雇の対象になり得ます。就業規則にも懲戒解雇の事由として定めておきましょう。
- ⑤ 【×】労働基準法により、賃金条件は書面で交付する義務があります。口頭での説明は「言った・言わない」のトラブルの元となります。試用期間中と本採用後で賃金条件が異なる場合、差異を雇用契約書や就業規則に明示しなければなりません。

★ワンポイントアドバイス★

試用期間に関するトラブルの多くは「制度の整備不足」と「説明不足」、そして「客観的な記録の欠如」に起因します。就業規則や雇用契約書に詳しくルールを定めること、採用時に書面を用いて説明することに加え、試用期間中の様子を具体的に記録し続けることが、労使双方の納得感と万一の際の適正な判断に繋がります。