

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労働関係法 | 試用期間

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

試用期間

試用期間

従業員としての適性判断のための見習い期間を「試用期間」といいます。最高裁判所の判断基準では、「解約権を留保した労働契約」が成立していると判断され、通常の解雇に比べ、解雇に伴う制限が緩和されていると判断されています。

しかし、労使間で「労働契約」が締結されており、大卒・高卒間もない新卒者に「売り上げが達成できていない」「ノルマが未達成」などとの理由から「本採用を拒否」することは解雇にあたり、通常の解雇と同様に扱われます。

入社後14日過ぎでの解雇などでは、解雇予告または解雇予告手当の支払が必要です。また、定められた試用期間を正当な理由なく延長することや、パートタイム労働者を正社員に登用する場合、試用期間を設けることは、禁止されています。

試用期間は、従業員としての適性を判断する観察期間ですから、勤務態度が悪い、虚偽の申告をしたことが発覚した場合には、留保されている解雇権を行使することができます。

また、特別な技能・技術・経験を買われて採用された転職者の能力が予想した程度に達していなかった場合、解雇の制限が緩和されるような判例もあります。

そして、試用期間中に、整理解雇事由が生じた場合には、一般従業員よりも優先的に整理解雇が行われる場合があります。

まとめ

ケース別試用期間中の社員の取扱い

※解雇権の濫用が問われるケース

- ① 試用期間終了と同時に正当な理由なく雇用契約を解除すること
- ② 新卒者に対して「売り上げが悪い」「ノルマが未達成」などの理由で「本採用」を拒否すること
- ③ 転職者の場合、単純作業における能力不足による解雇

※解雇制限が緩和されるケース

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

▶ キーワード検索はこちら

- ① 整理解雇の場合、通常の整理解雇の要件を満たしている
- ② 転職者の場合、特別な技能・技術が予想に達していなかった
- ③ 勤務態度が悪い、虚偽（学歴・経歴など）の申告が発覚した場合

※無効となる試用期間

- ① 長期の試用期間（一般的には6ヶ月程度）
- ② パート労働者を正社員として採用する場合
- ③ 試用期間を正当な理由なく延長した期間

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録
お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

▶ サイトマップ ▶ このサイトについて ▶ 個人情報保護の取組みについて

▶ ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.