

教えて、玉ちゃん!

「〇〇って、よく分からないい〜!？」



お任せください。
「ややこしい話」を「やさしい言葉」で
解説いたしましょう!

「試用期間の考え方」

「助成金情報」で紹介しています「トライアル雇用助成金」と「若年者雇用促進特別奨励金」は、簡単に言ってしまうと、試用期間中及び試用期間を経て正式に雇用契約を結べば、助成金が出ますよ、というもの。

では、そもそも「試用期間」って何でしょう？

★そもそも試用期間とは？

従業員を採用する際、数回の面接だけではその人物や能力を的確につかむことは難しいですね。そこで、一定期間実際に職場で働いてもらいその期間中に自社の社員として適格かどうかを判断する。その期間のことを試用期間といいます。

★どれくらいの期間が一般的？

試用期間の長さは法律的に規定されているわけではありません。一般的には、2ヵ月～6ヵ月程度とされています。もちろん、試用期間は必ず設けなければいけないものではありません。

★試用期間終了＝即解雇はOK？

雇入れ後14日以内であれば、即解雇＝解雇予告なしの解雇が可能です。14日を過ぎての解雇については、解雇予告制度の適用があります。

また、試用期間中の働きぶりをみて「本採用拒否」となった場合。これも法律上は「解雇」と同様になります。つまり、単に「社員としてふさわしくない」という理由だけでは解雇事由の明示の要件には該当しません。

★ではどうすれば？

就業規則において、勤務状況、勤務態度、協調性、経歴詐称などについて細かく規定する必要があります。もちろん会社側は、これらの規定に基づいて、試用期間中の従業員を指導教育する義務があることは言うまでもありません。

★試用期間中の社会保険等は？

試用期間中とはいえ、社会保険等（労災・雇用・健康保険・厚生年金）は採用日から適用されるものです。

入社してもすぐに辞めてしまう、会社に定着するかどうか見極めてから手続きをしたい、という事業主さんも多いですが、その際は最初の雇用契約の際にご注意ください。