あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2023 年 6 月号

2024 年 4 月改正　労働条件明示
労働者募集時の明示事項も追加

2024 年 4 月から労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加される。

全ての労働者に対して、「就業場所・業務の変更の範囲」の明示が必要になる。労働契約の締結及び有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示することが義務付けられる。

有期契約労働者に対して、有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに①更新上限の有無と内容の明示、無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに②無期転換申込機会（無期転換を申込することが出来る旨）の明示③無期転換後の労働条件の明示が追加される。

上記の改正に併せて、職業安定法施行規則を改正し、労働者の募集時や職業紹介等に行う明示事項に「従事すべき業務の変更の範囲」、「就業場所の変更の範囲」、「有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間や更新回数の上限）に関する事項」を加える方針。施行は 2024 年 4 月を予定している。

数年間の是正指導を無視し続ける
労働安全衛生法違反　書類送検

出雲労働基準監督署（島根県）は、木材加工用の丸のこ盤に歯の接触予防装置を設けないまま労働者に作業をさせたとして、製造業社と同社代表取締役を労働安全衛生法第 20 条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで書類送検した。

2022 年 12 月に同労基署が臨検し、丸のこ盤の歯がむきだしになった状態で複数名の労働者が作業をしているところを確認した。数年前から定期監督を通じて、複数回、同社に対して法違反を是正するよう指導してきたが、「カバーを付けると作業がしづらい」等の理由で是正指導を無視していたとみられる。同監督署は「作業中でなくても労働者がつまずいて手を突くだけでも指を切断しかねない危険な状態にあった」とした。労働災害は発生していない。

失業等給付　支給開始を 7 日程度へ
自己都合退職　リスキリングを条件に

国は、労働市場改革に向けた指針案で、自己都合で退職した人の失業等給付にかかる給付制限期間を、支給申請前のリスキリング（学び直し）を条件に、給付制限期間を短縮する方針を示した。

会社を正当な理由がない自己都合により退職した場合、失業等給付の受給手続日から原則として 7 日経過した日の翌日から 2 か月間、失業等給付を受給できない期間（給付制限）が設けられているが、「申請時点から遡って例えば 1 年以内」に学び直しに取り組んでいた場合に、会社都合の離職時と同水準の 7 日程度に短縮する考え。現行制度では支給開始までに 2 か月以上かかるが、転職を阻んでいるとの指摘があった。

また、日本の賃金は先進国の同じ職種より低く、日本では転職後に賃金が減りやすい。指針案には、海外との賃金格差を縮小させ、「転職により賃金が増加する者の割合が、減少する者の割合を上回ることを目指す」と明記した。

育児時間を確保　3 歳まで在宅勤務
企業の努力義務へ

厚生労働省は、3 歳までの子どもがいる従業員がオンラインで在宅勤務ができる仕組みの導入を省令で努力義務とする方針。また、現行制度では育児のための所定外労働の制限の対象を「3 歳に達するまでの子を養育する労働者」としているが、法改正により、就学前までの子を養育する労働者を対象とすることを検討する。2024 年度中にも育児・介護休業法や関連省令の改正を目指す。

現在は、3 歳に満たない子を養育する労働者に関して、1 日の所定労働時間を原則として 6 時間とする短時間勤務制度を設けなければならないとしているが、オンラインによる在宅勤務が広がれば、通勤時間をなくせて子育ての時間が取りやすくなる。今回の在宅勤務の推進は育休復帰後を支援する補強策といえる。国土交通省の調査によれば、テレワークの制度がある就業者の比率はコロナ禍により急速に広がり、2019 年度では 19.6%であったが、2022 年度には 37.6%へ増加した。テレワークが認められていない人のうち、実施したいとの回答は 67%であった。

あがたグローバル社労士事務所
編集　社会保険労務士　長岡志保
E-Mail s-nagaoka@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

試用期間と解雇の注意点

入社から一定期間を試用期間として取り扱うことは一般的に行われていますが、その取り扱いにはしばしば誤解があります。試用期間と解雇の注意点を解説します。

はじめに

試用期間という言葉は一般的に用いられていますが、その取り扱いについては、しばしば「試用期間中であれば解雇してもよい」「試用期間は社会保険に加入させなくて良い」などの誤解があります。法律的な観点から試用期間の注意点を解説します。

基本的な考え方

試用期間とは文字通り「試しに用いる（雇用する）期間」であり、労働者の能力や適性を確認する期間です。法律的に期間の定めはありませんが、適性を確認するという目的からすると３か月～6 か月程度とするのが一般的です。1 年の試用期間を定めることが直ちに違法となるわけではありませんが、試用期間の趣旨に照らし合わせると一般的に 1 年は長いでしょう。

試用期間と解雇

試用期間については諸説ありますが、現在は「解約権留保付労働契約」説が有力と言われています。つまり試用期間は、会社側からの解約＝解雇の権利を留保した労働契約の状態であるという考え方です。

労働契約法第 16 条には「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と定められていますが、試用期間中であっても解雇には変わりがないので同様の「合理性・社会通念上の相当性」は求められます。ただし試用期間は「適性判断の結果解約する可能性が示されている期間」であるために、その範囲は通常の解雇より少し広く考えることができるでしょう。なお「協調性の欠如」などの解雇理由は立証が難しいため、できるだけ業務に対する具体的な不適性を理由としたいところです。

試用期間満了をもって解雇をする場合は、次のポイントに注意しましょう。

(1) 試用期間であること、適性を確認する目的であることをあらかじめ労働者に明示する

(2) 適性を確認する際の判断基準をあらかじめ労働者に明示する（勤怠状況、技術テストの合否、指導に対する改善の程度など）

(3) 解雇回避の努力をする（面談や指導を実施し記録を残す、改善のために課題の提出をさせるなど）

(4) 雇い入れから 14 日を経過している場合は 30 日以上前（かつ試用期間満了前）に解雇を予告する

有期労働契約との相性

試用期間は「長く働く上での適性を確認する」という意味合いがあるため、無期労働契約を前提としています。有期労働契約の場合は原則としてその契約期間中の雇用を約束していますので、契約期間の一部に試用期間を設定して適性を判断することは馴染みません。

有期労働契約に試用期間を設定することが直ちに法律違反となるわけではありませんが、前提として有期労働契約と試用期間は相性があまり良くないことを認識しておきましょう。

退職日が試用期間満了日を過ぎて良いか

試用期間中に解雇を通告し、実際の退職日が試用期間満了日よりも後になってしまったとしても、解雇ができないわけではありません。むしろ会社側が真摯に適性判断のための面談や改善のために指導をしていたかという実績の方が重要です。試用期間内で適性が判断できない場合は試用期間を延長することも可能ですので、無理やり排除しようとするのではなく、一人一人の労働者に対してきちんと適性判断を行うことを心がけましょう。