

# 《 事務所ニュース 2014年12月号 》

岩崎社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 岩崎健志

〒 277-0032 柏市名戸ヶ谷 1-7-8-101

URL : <http://kashiwa-iwasaki-sr.com>

TEL / FAX 04-7103-8252

E-mail : [info@kashiwa-iwasaki-sr.com](mailto:info@kashiwa-iwasaki-sr.com)

## 試用期間を有期契約に することはできるのか？

企業が正社員などを採用する場合、採用後に一定の試用期間を設定することは多くみられます。試用期間に関して労働基準法では、「試みの使用期間」であって雇入れ後14日以内の解雇であれば、解雇予告の定めが適用されない規定はありますが、一般的な意味で試用期間とは、労働者としての能力・適格性を評価・判断するために設けられた期間であるとされています。

一方、判例などにおいては、試用期間中は、基本的に「解約権留保付労働契約」が成立していると解されています。これは、採用した労働者に能力・適格性がないと判断した場合には、試用期間満了時などに企業が留保していた解約権を行使できるというものです。

ただし、ここでいう解約とは、法的には労働契約の解約、つまり解雇にあたるので、労働契約法の定めにより、「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には、権利の濫用として解雇が無効」となります。したがって、試用期間中といえども、解雇は慎重に見極めた上で行うことが求められています。

また、試用期間の代わりに採用当初は有期労働契約にすることは、労働契約は使用者と労働者の合意の上で成り立つという原則からすれば、契約を結ぶこと自体には法的規制もなく、問題無いものといえます。

ただし、有期労働契約であれば、契約期間の途中での契約の解除は、やむを得ない事由がある場合に限られていて、期間の定めがない契約の解除よりも条件が厳しいとされています。

さらに、更新の可能性を含んだ有期労働契約であって、使用者側から申し出て期間満了により労働契約を終了させることは、場合によっては、いわゆる「雇止め法理」により解雇と同様の「客観的な合理性と社会的相当性が認められなければならない」という制約があることも留意しなければなりません。

また、判例によれば、有期労働契約が労働者の能力・適格性を評価・判断する目的で設けられた場合には、期間の満了により労働契約が当然に終了する旨の明確な合意が成立しているといった事情がない限り、その期間は試用期間の性質をもつものと解されています。したがって、たとえ形式上は有期労働契約を締結していたとしても、法的にみれば期間の定めのない契約を締結していて、その期間は試用期間であるとみなされることとなります。また、実務上では、応募の際に試用期間を有期労働契約とすることを条件に加えなければならないことや、採用予定者に対して十分に説明して理解と合意を得ておく必要があります。

## 外国籍の被保険者取得届に 「ローマ字氏名届」 平成26年10月から

平成26年10月より、外国籍の方の厚生年金保険被保険者資格取得届等を提出する際には、「ローマ字氏名届」の提出も合わせて必要になりました。外国籍の方の年金記録を適正に管理していくため、忘れずに提出をしてください。届出にあたっての留意点として、

- 1、届出には、在留カード・住民票の写し等に記載のある氏名を記入してください。
- 2、届出後も日本年金機構から送付する通知書や健康保険証はカナ氏名で表示されます。
- 3、既に被保険者である外国籍の方についても、ローマ字氏名届のご提出にご協力ください。

## 業務内容

労働・社会保険の書類作成及び提出代行

労使間トラブルの相談 (急増中)

就業規則等の人事制度構築

各種助成金の紹介、書類作成、提出代行

個別年金相談(高齢・障害・遺族)

給与計算サービス(月次・賞与・年末調整)