

月刊労務ペーパー

ふとした疑問はここで解決!

ご意見、ご感想、取り上げて欲しい内容等がありましたら下記メールアドレスまでご連絡お願い致します。

Vol. 10

h-office@js3.so-net.ne.jp
TEL 018-863-7300
FAX 018-863-7303
発行所 秋田県秋田市山崎町2-61
社会保険労務士法人 堀井事務所
本誌掲載の記事・写真などの著作権
転載・配付を禁じます。
(C) 社会保険労務士法人 堀井事務所
編集責任者 堀井 謙 孝

「試用期間」と「コミュニケーション」

新卒採用職員の適格性

日本では、新卒学生者を採用する際の雇用契約において、いわゆる「試用期間」を設ける事が一般的になっ

ています。しかし、法律で「試用期間を設ける事」を義務付けているわけではありませぬ。それどころか、そもそも「試用期間」の具体的な要件を規定した法律はないのです。従って「試用」の間をどのくらいの間

「不適格」と判断した場合の雇用契約の終了

では、試用期間途中に「労働者として不適格だから本採用を取りやめる」という判断を使用者が自由勝手に行ってもよろしいのでしょうか? 答えは「NO」です。

試用期間を設ける会社が多い理由としては、採用における学力試験や面接だけでは、実際のところの「適格性」を判断するには限界があるからです。「職務に対する適性」や「他の労働者との協調性」といった事項は、実際に職務に就き、ある程度の期間を経過しなければ判断し難いと考えられます。判例も「後日の調査や観察に基づき最終的決定

を留保する趣旨で、一定の合理的な期間解約権を留保する試用期間を定めること

も、合理性をもち有効である(三菱樹脂事件 最大判昭和48年12月12日)とし、その有効性を認めています。

をすれば良いのかを考えてみます。

判例では次の①④を解約権行使の要件としています。

①「採用決定後における調査の結果又は試用中の勤務状態等」により当初知ることが期待できず、また知ることが期待できない

「言葉」と「態度」が一致しないに続く、心身に不調を訴える人

「言葉」と「態度」が一致しないに続く、心身に不調を訴える人

「言葉」と「態度」が一致しないに続く、心身に不調を訴える人

事業主が講ずべき措置

悪く、再三の注意にも応じない」「他の職員と良好な関係を築けないし、その気もなさそう」といった場合に本採用継続を見送るケースが考えられます。このような場合でも、相手はやはり「新卒学生者」である点を十分に考慮すべきと考えます。甘やかす必要はありませんが、社会人としてま

判例では次の①④を解約権行使の要件としています。①「採用決定後における調査の結果又は試用中の勤務状態等」により当初知ることが期待できず、また知ることが期待できない

「言葉」と「態度」が一致しないに続く、心身に不調を訴える人

「言葉」と「態度」が一致しないに続く、心身に不調を訴える人

「言葉」と「態度」が一致しないに続く、心身に不調を訴える人

「言葉」と「態度」が一致しないに続く、心身に不調を訴える人

「言葉」と「態度」が一致しないに続く、心身に不調を訴える人

「言葉」と「態度」が一致しないに続く、心身に不調を訴える人

社長「言葉」と「態度」が矛盾していませんか?

良好な関係を築くには、部下を責めるばかりでなく、自分に改良の余地がないかを真剣に考える事も必要です。

「言葉」と「態度」が一致しないに続く、心身に不調を訴える人

「業務・通勤災害」とは?

労災保険の給付を受けられるには、労働者の自傷・疾病・障害・死亡が業務・通勤災害に起因したと認められる必要があります。

「業務上」の災害でない「業務上」の災害でない「業務上」の災害でない

「業務上」の災害でない「業務上」の災害でない「業務上」の災害でない



(社会保険労務士 佐々木 健)

所長の一言

社会保険労務士は、運用されていることがシロポリシーを持ち、顧問先の多数の従業員 求められるようになってきた。このため



SRP (Social Reporting Protection) logo and text about information protection.