

試用期間

— 試用期間中の解雇及び本採用拒否 —

◆ 試用期間とは

今年も厳しい経済情勢、あるいはこの度の激甚災害の中、多くの新入社員が入社してきます。そして、多くの企業では試用期間を設けています。一般的には、試用期間とは会社が採用した新入社員を一定期間(多くは2~3ヶ月)実際に就労させて、従業員としての適格性を判断する期間です。そこで会社にとっては、その期間中に社員として不適格と判断した場合は、試用期間中の解雇、あるいは本採用の拒否という事になります。原則として試用期間中の解雇及び本採用の拒否は通常の解雇とみなされます。

◆ 本採用の拒否

試用期間といえども労働契約は成立しているものと見るべきですが、その間の解雇は通常の解雇よりも広い範囲での解雇の自由が認められます。しかしその場合は、「企業が当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を、試用期間中の勤務状態により知り、その者を引き続き雇用することが適当でない場合(三菱樹脂事件 最大判昭48.12.12)」に限られます

具体的な例としては、

- ・ 業務習得に熱意がなく上司の指導に従わず協調性に乏しい(大同木材事件)
- ・ 大学中退を高校卒と経歴詐称(日本精線事件)
- ・ 試用期間中の出勤率が90%未満、または3日以上無断欠勤した場合には本採用しない旨の内規がある場合に出勤率が84.4%、無断欠勤が一日あったこと(日本コンクリート事件)など。

◆ 試用期間の長さ

試用期間の長さは、通常2~3ヶ月と述べましたが、1年以上の長期に渡る試用期間を設けている企業もあります。判例では、「試用期間中の労働者は不安定な地位に置かれるものであるから、合理的範囲を越えた長期の試用期間の定めは公序良俗に反し、その限りにおいて無効である」としています(ブラザー工業事件 名古屋地判昭59.3.23)

労働保険の年度更新について

— 早めに準備して正しい申告を —

労働保険の保険料は、保険年度(4月1日から翌年3月31日までの1年間)ごとに、パート・アルバイトを含むすべての労働者に支払われる賃金の総額(労災保険分)と、雇用保険に加入している被保険者に支払われる賃金の総額(雇用保険分)を算出し、業種により定められた保険料率を乗じて算定します。

新年度の概算保険料を納付するための申告・納付と、前年度の保険料を精算するための確定保険料の申告・納付の手続きを行います。これを労働保険の年度更新といいますが、毎年6月1日から7月10日までに行う必要があります。申告する際に注意する点を、以下にあげてみます。

(1) 労働保険対象労働者の確認

法人の役員・事業主と同居している親族・出向社員などについては、実態で判断しますので、実態に合わせて申告の対象になるのかを確認します。

(2) 労働保険対象賃金の確認

通勤手当・賞与などはもちろん、休業手当も労働保険の対象になります。その他の支給についても、申告の対象にあたるのかを確認します。

(3) 事業の名称・所在地・業種の変更がないか

これらの事項について変更があり、まだ届出をしていない場合は、「名称・所在地等変更届」を提出します。(登記簿謄本・賃貸借契約書の写し等を添付)所在地の変更で、管轄の労働基準監督署が変わる場合は、変更後の所在地の労働基準監督署に提出します。ただし、他の都道府県に変更した場合は、旧所在地で保険料の精算をし、変更後の所在地の労働基準監督署で新規加入の手続きを行います。

期日までに申告書の提出をしないと、政府が保険料・拠出金を決定し、さらに追徴金(保険料・拠出金の10%)が課されることがあります。早めに準備して、正しい申告・納付を行うようにしましょう。

《声》

商取引等において相手
の現況や将来性を知らず
とは切実な課題です。こ
しは見通しを誤って判断す
れば、極端な場合は1回
で倒産する場合も有りえ
ます。
例えば、卸会社に突然
大きな取引が無い込んだ
とします。有利な購入条
件を提示されても、先を
見通して、売ってはいけ
ない場合がめづらしいあ
りません。その典型的な
理由には、著しい代金の滞
滞等によって、既存の購
買先から断られて新しい
購入先を探している場合
が多いからです。
また、衣料品店が新商
品を仕入れるような場合
も、お客様の好みや支払
能力を確実に見通して、
デザインや価格水準等を
決めることが重要です。
商売においては、言葉
や外見に捉われず、中身
の実態や将来性を見通す
力が肝心です。その要諦
は、熟慮と迅速な対応(調
査や情報収集)にあります。

