

A4 従業員を採用する際には、履歴書や職務経歴書を提出してもらい、適性検査や面接を行うことで、その人物を見極めることが一般的です。しかし実際に業務を行うと、期待していた人材とは違ったということが少なくありません。そのため、採用後の一定期間について、技能、能力、勤務態度等を判断する期間として試用期間を設けることがあります。本採用する前に試用期間を設けることは、より診療所に合った人材を採用するために必要なものとされていますが、実際の運用においては注意すべき点がいくつか存在します。

#### [解説]

##### 1.試用期間の法的な位置づけ

労働基準法における試用期間は、「試みの使用期間」という表現で規定されています。この試用期間中に従業員を本採用せずに解雇することは、通常の従業員を解雇することに比べ、広く認められると考えられています。ただし、解雇の理由については、合理的なものでなければなりません。そのため試用期間中であっても解雇を行うためには、能力面や行動面などの不足する部分を具体的に示した上で、十分な教育や指導を行い、能力の向上や勤務態度の改善を目指す必要があります。なお、試用期間中であっても、雇用期間が14日を超える場合には、解雇予告が必要となります。[労基法 21 条]

##### 2.試用期間の長さ

試用期間の長さは3か月から6か月程度で定められていることが多くありますが、長さについて法律上の規定はありません。しかし、試用期間中の従業員の身分は不安定なものだと言えるため、極端に長い期間を設定することは認められていません。業種や職種にもよりますが、トータルで1年を超えるようなものは認められないとお考えください。

##### 3.試用期間の延長

勤怠不良等の理由で、採用当初に設定した試用期間では、本採用の可否が決定できないこともあり得ます。このような場合には、試用期間を延長することも選択肢の一つとなるでしょう。試用期間を延長する際には、対象となる従業員に延長をする旨とその延長する期間を伝えるとともに、診療所が期待する業務水準を明確にしておくことがポイントとなります。実際の運用においては、知らないうちに試用期間が経過していたということもあるため、試用期間が終了する前に直属の上司等から状況を確認するといったことが求められます。

##### 4.就業規則へ規定すべき事項

以上のように試用期間の設定と運用には多くの留意点がありますが、この前提として試用期間に関する事項を就業規則に規定しておく必要があります。その事項は、前述したことも含めると以下のようなものになります。

- ①試用期間の目的
- ②試用期間の長さ
- ③試用期間中の賃金やその他の労働条件
- ④本採用しない場合の基準
- ⑤試用期間の延長に関する事項
- ⑥勤続年数の算定にかかる試用期間の取り扱い

まずは就業規則にこれらの事項が定められていることを確認するとともに、採用時には試用期間がある旨を従業員に説明しておくことが必要になるでしょう。

より診療所に適した人材を採用し、よりよい組織風土を築いていくためには、採用時に人材を見極めるようにする一方で、試用期間を利用し採用時には判断ができなかった点についても確認していく必要があります。就業規則を整備するとともに、運用についても再度、チェックしておくことが求められます。