

「試用期間中なら解雇をしてもいい？」についての注意点

経営者や人事労務担当者の人からのよくある質問・相談事例を紹介します。

今回は、「試用期間中の解雇」についてです。

「試用期間中なら解雇をしてもいい？」

「本採用後よりも試用期間中の解雇の方が簡単？」

「試用期間中ならお金を払わずに解雇してもいい？」



このような質問・相談をいただくことは多いですがまずは、「試用期間」と「解雇予告手当」について、正しく理解をすることが大切です。

解雇にはルールがある

労働基準法では、解雇(いわゆる「普通解雇」)についてルールが定められています。

○解雇のルールとは

- ・原則30日前までに解雇の予告をする
- ・解雇予告をしない場合には、平均賃金30日分以上の解雇予告手当を支払う

ただし、解雇を実施する日までの日にちが30日未満の場合には、足りない日数分の解雇予告手当を支払うことでその日数を短縮することができます。

例)

- ・6月20日に解雇通知をして6月30日に解雇したい
→20日分の解雇予告手当を支払う

○解雇予告が不要なケースもある

原則は、解雇をする時には、30日前までの解雇予告か解雇予告手当の支払いが必要ですが、このルールには例外があります。

1.労働基準監督署へ手続きをすることで例外の適用が受けられるケース

- ・従業員に重大な責任があるような場合の解雇
- ・天災事変により事業の継続が困難な場合の解雇

2.解雇予告に関する規定が適用されないケース

以下の人には解雇予告に関するルールが適用されません。

- ・試用期間中で雇い入れ後14日以内の者
- ・4箇月以内の季節労働者
- ・契約期間が2箇月以内の者
- ・日雇労働者

試用期間中なら解雇をしてもいい？

「試用期間中で雇い入れ後14日以内の者」には、解雇予告に関するルールが適用されないことから、

「試用期間中なら解雇をしてもいい？」

「本採用後よりも試用期間中の解雇の方が簡単？」

という誤解をしているケースは非常に多いです。

ここで規定されているのは「解雇予告をしなくてもいい」「解雇予告手当を支払わなくてもいい」と言っているだけであり「解雇をしてもいい」ということではありません。

試用期間中の者でいえば、「雇い入れ後14日以内なら解雇予告」は不要ですが、その理由が合理的なものでなければ不当解雇で訴えられる可能性は十分あります。

安易な解雇は労務トラブルの原因となり、退職した従業員だけではなく既存の従業員との信頼関係にも悪影響を及ぼすことになります。

問題行動を起こす社員の対応で困っている、トラブルになったことがある、という場合のご相談、ご質問は、社会保険労務士法人GOALまでお問い合わせください。

社会保険労務士法人GOAL 代表社員 久保田 慎平