

2014年(平成26年)8月14日 木曜日

Q 有期契約労働者に試用期間を定めることはできますか。また、正社員として採用するための試用期間の趣旨で、採用時に有期雇用契約を結ぶことはできますか。



有期契約労働者に試用期間定められる?

A 企業が労働者を採が、有期契約は期間途中断します。そこで問題が用する際、試用期間を定の解約が制限されておなければその時点で本採用して本採用を拒否するこり、試用期間を定めても用を検討し、適性や能力とは可能ですが、フリー本採用を拒否できる場合に問題があると判断すればハンドでできるものでは通常よりも限定されるは契約を終了させるケースありません。本採用の拒と考えます。又もあると思われま。

否は客観的に合理的な理 また試用期間の趣旨で この場合、労働契約の由があり、社会通念上相採用時に有期契約を結ぶ 期間を設ける趣旨(有期当として認められる場合 手法についてですが、企 契約)が労働者の適性をに限定とされています。業としてはまず有期契約 評価・判断する目的とみお尋ねのように有期契を締結し一定期間勤務しなされれば、それは有期約労働者にも試用期間をてもらい、その期間中に 契約ではなく実質的には定めることは可能です 労働者の適性や能力を判 試用期間とされてしま

可能だが制限など注意を

ます。雇い止めができるのは試用期間による本採用の拒否に準じ、合理的な理由がある場合に限られることとなります。

実質的に試用期間とされ雇い止めが制限されるか、通常の有期契約とされ雇い止めが比較的広く認められるかの区別ですが、有期契約の締結時に期間が満了すれば契約が終了する旨の明確な合意があるか否かによるか考えます。そのような合意がない場合には実質的に試用期間とされ、合意がある場合には通常の有期契約と判断されるかと思われま。 (弁護士 松田 健太郎)