

## 第3章 就職後編

### 1 試用期間について

試用期間とは、勤務態度・能力・技能等を見て正式採用するかどうかを判断する期間とされています。

試用期間を経て、正式採用としないことは通常は「不採用」ではなく「解雇」となり、合理的な理由が必要となります。ただし、何年も働いてきた人を解雇する際に求められるほど厳しいものではありません。

また、試用期間の延長や余りに長い試用期間も、労働者に対して重大な不利益を及ぼしかねません。当初定められた試用期間を正当な理由なく延長された場合は、無効となる可能性が高いでしょう。



#### 「試用期間」についての裁判例

- ・ブラザー工業事件（名古屋地裁判決昭和 59.3.23）  
労働者の能力や勤務態度等について判断するために通常必要な範囲を超えた試用期間について無効と判断された例
- ・ヒノヤタクシー事件（盛岡地裁判決昭和 62.8.16）  
有期契約労働者を正社員に登用する際など、雇用の継続中に試用期間を設けることは原則としてできないと判断された例

### 2 研修費用の返還について



就職後に短期間で退職した時や、内定を辞退した場合などに、企業から研修等の費用の返還を求められた場合、応じなければならないのでしょうか。



企業が一般的に行う新入社員教育に要する費用は、基本的に企業の負担になります。内定辞退や急な退職は企業にとって大きな痛手ですが、基本的には、労働者に対して研修費用等の請求をすることはできません。

ただし、業務との関連性がなく、労働者の自由な意思により社内研修制度を利用した場合など、研修の内容や契約条件によっては、請求に応じなければならない場合もあります。

企業から研修費用等の請求を受けた場合には、労働相談情報センター（裏表紙）や、通っている学校のキャリアセンター等へ相談しましょう。