

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。



労働基準法第 16 条は、労働者の退職等に対して、一定額の違約金の支払いを定めることや、損害賠償額をあらかじめ決めておくこと等、退職の自由を制限する行為を禁止しています。そのため、研修後一定期間内に退職した際に研修費用を返還する規定があった場合、それ自体が労働基準法違反となる可能性もあります。



「研修費用の返還」についての裁判例

企業の講習を受けたにもかかわらず、企業の意向に反して退職したときに、採用時にさかのぼって 1 か月につき金 4 万円の講習手数料を支払うという契約は無効と判断された例

(サロン・ド・リリー事件 浦和地裁判決昭和 61.5.30)

3 働くときに知っておきたい基本的な労働法の知識

●労働契約

労働者と使用者の間で「雇うー雇われる」という約束が結ばれること

使用者は、労働契約を結ぶときには、労働者に労働条件を明示しなければなりません。法律で、労働契約の期間、労働時間、賃金、退職等に関する事項について書面で明示することが義務付けられています(労働基準法第 15 条第 1 項)。また、労働者が希望し、出力して書面を作成できる場合に限り、使用者は FAX や電子メール、SNS でも明示することができます。

なお、判例では、採用内定時に労働契約が成立していると認められることが一般的です(P.9「採用内定」と「内々定」参照)。そのような場合は、採用内定時に企業は労働条件を明示しなければなりません。

●就業規則

労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律などの定めを明文化した規則集

上記の労働条件の明示も、就業規則の交付などに代えられていることがあります。就業規則をよく読んでおきましょう。

●賃金

(1) 賃金支払いの 5 原則

賃金の支払いについて 5 つの原則が使用者に義務付けられています(労働基準法第 24 条)。

- ① 通貨で支払うこと
- ② 労働者へ直接支払うこと
- ③ 全額支払うこと
- ④ 一定の期日に支払うこと
- ⑤ 毎月 1 回以上支払うこと

(2) 最低賃金

使用者が労働者を働かせたときに支払わなければならない賃金の最低額が定められています(労働基準法第 28 条、最低賃金法)。