

3. 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。

試用期間中といっても、既に働いているわけですから、通常は、正式採用としないことは「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（P.15 参照）。この場合に要求される「合理的な理由」とは、試用期間中の勤務状態等により、採用前には知ることができなかった重大な事実が判明した場合に限られます。ただし、この理由は、何年も働いてきた人を解雇する際に求められるもの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。試用期間の長さについて、「何年以上を禁止する」と直接定めた法律はありませんが、判例では、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は無効としています（ブラザー工業事件 名古屋地裁判決昭和 59.3.23）。なお、参考ですが、公務員の試用期間は6か月となっています。

さらに、当初定められた試用期間を正当な理由なく延長することはできません。また、有期契約労働者を正社員に登用する際など、雇用が継続中に試用期間を設けることは原則としてできません（ヒノヤタクシー事件 盛岡地裁判決昭和 62.8.16）。

最近は、契約社員など、一定の期間を定めた雇用をすることで、正社員としての適性を見る企業もあります。この場合、正社員として登用されないことは、「解雇」ではなく「契約満了」となるため、労働者に不利となる可能性が高くなりますので、応募の段階で注意することが大切です。正社員への登用が就業規則等に明記されているのに行われななどの場合には、労働相談情報センター（裏表紙）へ相談しましょう。

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、トラブルとなる場合もあります。

しかし、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、民法（P.15 参照）や就業規則等に定められた手続きを満たしていれば、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。

また、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