

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。

判例チェック



- ・ブラザー工業事件（名古屋地裁判決 昭和59.3.23）⇒ P.16
- ・ヒノヤクシー事件（盛岡地裁判決 昭和62.8.16）⇒ P.16

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、応じなければならぬのでしょうか。



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、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。



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。一方で、研修費用を貸付契約したケース（免除特約のある消費貸借契約）では、本条に違反せず返還請求が有効とされた裁判例もあります。

判例チェック



- ・サロン・ド・リリー事件（浦和地裁判決 昭和61.5.30）⇒ P.16
- ・勝英自動車学校事件（東京地裁判決 令和5.10.26）⇒ P.16



なお、研修費用の返還については個別事案ごとで判断が分かれまゝです。返還請求に不安があるときは、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てみましょう。