

Q69. 有期契約労働者についても試用期間を設けることができますか？

民法 628 条は、「やむを得ない事由」があるときに契約期間中の解除を認めていますが、労契法 17 条 1 項は、使用者は、有期労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、使用者は契約期間満了までの間に労働者を解雇できない旨規定されています。

労契法 17 条 1 項は強行法規ですから、有期労働契約の当事者が民法 628 条の「やむを得ない事由」がない場合であっても契約期間満了までの間に労働者を解雇できる旨合意したり、就業規則に規定して周知させたとしても、同条項に違反するため無効となり、使用者は民法 628 条の「やむを得ない事由」がなければ契約期間中に解雇することができません。

このため、例えば、契約期間 1 年の有期労働契約者について 3 か月の試用期間を設けた場合、試用期間中であっても「やむを得ない事由」がなければ本採用拒否（解雇）できないものと考えられます。

3 か月の試用期間を設けることにより、「やむを得ない事由」の解釈がやや緩やかになる可能性はないわけではありませんが、大幅に緩やかに解釈してもらうことは期待できないものと思われれます。

したがって、有期契約労働者についても試用期間を設けることはできるものの、その法的効果は極めて限定されると考えるべきこととなります。

では、どうすればいいのかという話になりますが、有期契約労働者には試用期間を設けず、例えば、最初の契約期間を 3 か月に設定するなどして対処すれば足りません。

このようなシンプルな対応ができるにもかかわらず、有期契約労働者にまで試用期間を設けるのは、あまりセンスのいいやり方とは言えないのではないのでしょうか。

正社員とは明確に区別された雇用管理を行うという観点からも、有期契約労働者にまで試用期間を設けることはお勧めしません。