

Q-30 パートから正社員に登用した際に試用期間を設けてよいか

当社では、新卒採用・中途採用を問わず、正社員として採用した際には3カ月間の試用期間を設けています。一方、このたび初めてパート労働者を正社員に登用したのですが、この者の試用期間をどう考えるべきか悩んでいます。すでに数年の勤務実績があるため、適性や人格などに問題はないと思いますが、一律的に試用期間の定めを当てはめても問題ないでしょうか。

A-30 試用期間を設けることも不可能ではないが必要性等について吟味する必要がある。

回答者 渡邊 岳 わたなべ たく 弁護士（安西法律事務所）
小栗道乃 おぐり みちの 弁護士（安西法律事務所）

出典 労政時報 第3723号（08.4.11）付録

※下記の内容は、2016年10月1日現在施行されている法律に基づいています。

1. 試用期間の意義

試用期間は、新規に採用した者について、就業規則等により、能力や適格性を判定し、それらにおいて不適格と判断された場合には、本採用を拒否することができるように設定された一定の期間です。

判例は、試用期間中の労働関係を「解約権留保付労働契約」と理解し、その期間中本採用拒否は、留保解約権の行使に当たるところ、その有効性の判断は、解約権留保の行使を照らして、客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当として是認できるかどうかを判断されるべきですが、通常解雇よりは広い範囲における解雇の自由が認められる雇用の立場をとっています（三菱樹脂事件 最高裁大法廷 昭48.12.12判決）。

2. パート労働者から正社員に転換した者に試用期間を設けることの問題

パート労働者から正社員に転換した者について、試用期間を設けることは違法ではありません。したがって、パート労働者から正社員となった者に対し、試用期間を設けることだけで違法とされるものではありません。

ご質問の事例では、正社員として採用した者には3カ月間の試用期間を設けています。ですから、パート労働者から正社員として採用された者には、パート労働者として働いていたときの手当をしない限り、試用期間に関する規定がその適用範囲に入ります。

しかし、**詳細は会員コーナーで閲覧してください。**パート労働者から正社員として登用された者が、パート労働者として働いていたときの勤務態度等をすでに把握していることがあれば、試用期間を設ける必要性は、あまり見られません。

行政当局が、派遣先に対してパート労働者から正社員に転換した者について、試用期間を設ける必要はないよう指導していること（労働部 労働政策課 労働者派遣の取組）も、参考とすべきです。

ご質問の事例でも、このパート労働者から正社員に転換した者が、パート労働者として働いていたときの勤務態度等をすでに把握していることがあれば、試用期間を設ける必要はないと考えられます。

たしかに、パート労働者から正社員に転換した者に試用期間を設けることは違法ではありません。したがって、パート労働者から正社員となった者に対し、試用期間を設けることだけで違法とされるものではありません。

ご質問の事例では、正社員として採用した者には3カ月間の試用期間を設けています。ですから、パート労働者から正社員として採用された者には、パート労働者として働いていたときの手当をしない限り、試用期間に関する規定がその適用範囲に入ります。