



桂労務社会保険総合事務所 所長
『医院経営と雇用管理』監修

桂 好志郎 先生

内定通知者は試用期間中の職員と同等
内定通知を出したものについては、試用期間中の職員と同等の労働地位をもつとされています。
試用期間中については、「解約権留保付労働契約」

～労働契約法の理解のために～

2009.7/23 雇用管理講習会

なかなか聞けない雇用管理の話②

昨年開催の雇用管理講習会では、平成20年3月に施行された「労働契約法」について、さまざまな事例をあげて解説しました。

二、医療事務資格を取得することを前提で内定通知書を出した。取得できなかつたときは、不採用にできる方

私はこれは不採用にできることと判断しています。

内定通知を出す、ということは、法的には「始期付解約権留保付労働契約」になります。「始期付」というのは、たとえば四月一日から採用しますというようになります。このことは、時期を定めて契約をするということで、「解約権留保付」というのは、「卒業できなかつたら契約解除」等のいくつかの解約権使用者側が持つということです。

となり、資格を取ることを前提で採用したにもかかわらず、その資格を取れなかつた場合は、契約解除することは問題はないと思います。それを前提とした上で、その人の姿勢等を見て検討していただければ、と思います。

いといけません。
四、看護師をぜひ採用したかったので、例外の条件を認めて採用したが…

この事例は、看護師をぜひ採用したかったが、職安試用期間中と本採用との違いは、試用期間中は解約権が本採用より広範囲に留められています。ただし、いつでも解雇できるという理解は不

いです。ただし、いつでも解雇できるという理解は不正確で、契約解除には合理的な理由が必要とされています。試用期間中の解雇では、十四日以内ならば即時解雇が可能ですが、十四日を超えた場合は労働基準法にあります。試用期間の延長は、就業規則や契約書に明記していなければ、できないと思つてください。また、試用期間中の欠勤は原則として試用期間に算入しないという項目も重要です。

す。これは、使用者にとって非常に有利な条文です。先ほどの事例の先生は、実労働に対して給料を支払っています。しかし、手取りでの契約としまって、手取りが減つてしまつたら、給料をさらに増やすなければいけなくなつたため大変です。給与の手取りでの契約というのは、絶対に避けましょう。

これらの例外条件について、労働契約法はどうみているのか。これららの例外条件について、労働契約法はどうみますか、かなり大変だと思います。この実態とかけ離れている部分が出てきていると想います。

す。これは、使用者にとって非常に有利な条文です。先ほどの事例の先生は、実労働に対して給料を支払っています。しかし、手取りでの契約としまって、手取りが減つてしまつたら、給料をさらに増やすなければいけなくなつたため大変です。給与の手取りでの契約というのは、絶対に避けましょう。

いといけません。

す。これは、使用者にとって非常に有利な条文です。

</