

試用期間中社員の解雇には要注意!

会社が新たに従業員を雇う際、その資質や能力、勤務態度などを見極めるため、試用期間を設けることは珍しくないでしょう。仮に、試用期間中に従業員の勤務態度や能力に問題があると判明した場合、その従業員を解雇することは可能なのでしょうか？ 今回は、試用期間中の解雇についての留意事項をご説明します。

試用期間中の解雇が認められる事由とは？

“試用期間”とは、“お試しの雇用期間”のことで、新たな人材を採用する際、実際の業務を通して、その従業員の勤務態度・能力・スキルなどから本採用するかどうかを判断するために設けられます。そのため、試用期間中に従業員として不適格であると認められた場合は、労働契約を解除することができます。ただし正当な事由がなければ、会社側が一方向的に本採用の取り消しを行うことはできません。

では、“正当な事由”とは一体どのようなことを指すのでしょうか？

過去の判例で試用期間中の解雇の相当性が認められた事由は、下記の通りです。

- 勤務態度が極めて悪い場合
- 正当な理由なく遅刻や欠勤を繰り返す場合
- 経歴詐称があった場合

実は、その社員の能力やスキルの不足という曖昧な理由による解雇は難しく、不当解雇とみなされる可能性が高いです。本採用の取り止めについては“社会通念上妥当である”と考えられるような、客観的かつ合理的な理由が必要になります。また、不当な理由による本採用の取り止めについては、『解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、

社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする』(労働契約法第16条)が適用となる可能性があります。

就業規則への明示が重要

たとえば、試用期間中に遅刻が多かったり、勤務態度が悪い社員の採用を取り止めにする場合は、就業規則に『試用期間中の従業員が勤務態度の不良などで会社が従業員として不適格と判断した時には解雇する』などの記載をしておくことが必要になります。いくら勤務態度が悪くても、条件提示がないまま採用を取り止めにすることはできません。

前述したように、試用期間中の採用への取り止めは、解雇と同様に解釈されるため、解雇予告が必要になるケースもあります。解雇予告が必要なケースは、試用期間が14日を超える場合です。仮に試用期間が3カ月ある場合には、本採用を取り止めるために、少なくとも30日前に解雇予告をするか、30日分の解雇予告手当を支払う必要があります。

態度が悪かったり、著しく能力が不足している従業員を雇い続けると、会社への損失につながりかねません。そうならないような対策は予め講じておきましょう。





社長が
知っておきたい
法務講座

内部通報をしやすいにする法律『公益通報者保護法』とは？

粉飾決算やコンプライアンス違反が引き金となり、倒産に至る企業が増えています。消費者庁では、公益に反する企業を取り締まるべく、企業の内部通報をさらに促す方向で動いています。今回は、通報者を保護する『公益通報者保護法』についてご紹介します。

“内部通報”で未然に事故を防ぐ

2017年10月に発生した神戸製鋼所の検査データ改ざん事件をご存知でしょうか。基準に満たないアルミ製品などを、検査証明書を書き換え、性能を偽装して納品していたという事件です。この事件は“内部通報”によって明らかになったと言われています。もし内部通報がなければ、実際に大きな事故が起きるまで不正が明るみにならなかったのかもしれない。

このように、“内部通報”というのは、企業不祥事を取り締まるために必要な仕組みです。そこで、不正を告発しやすい環境を整え、内部通報者を保護するための法律として注目されているのが『公益通報者保護法』です。

中小零細企業も法律の対象に

『公益通報者保護法』は、働いている従業員（正社員、パート、アルバイトを含む）が自社の不正を通報したために、異動や解雇などの不利益を被らないようにするための法律です。

『公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン』より、ポイントを見てみましょう。

- どんなに小さな企業であっても適用される
- 企業は従業員が内部通報をするための通報窓口を社内に設置し、周知させる必要がある
- 通報窓口に通報してきた通報者の秘密保持、個人情報を守る
- 通報者には調査の進捗状況、調査結

果などを適宜通知する

- 公益通報を理由に通報者に解雇や不利益取扱い（懲戒処分、降格、減給等）をしてはならない

現状の導入率と導入メリット

平成28年度「民間事業者における内部通報制度の実態調査」では、中小企業の内部通報制度の導入率は約40%だそうです。社内通報窓口の設置は義務ではありませんが、消費者庁は2019年を目処に同法の改正を検討しています。

また、上記調査により、内部通報窓口を設置したことで、それが従業員等による違法行為への抑止力として機能するなど、一定の効果が得られていることも明らかとなっています。

内部通報制度には、不正行為の抑止、有事の際の自浄作用、外部通報前に対応が可能というメリットがあります。まだ設置していない場合、法に沿った内部通報制度を設けておくことをお勧めします。





物を消費しない時代に求められる商品・サービスとは？

近年、若年層を中心に消費意欲が低下し、貯蓄する傾向が続いていることが内閣府の調査により明らかになっています。そんななか、最低限の物しか持たない生活スタイルを目指す“ミニマリスト”という言葉も生まれています。一方、消費意欲の低下は高齢者にも波及し、貯蓄の結果、3,000万円以上の資産を持つ富裕層高齢者の割合も増加しています。このような物を消費しない時代に、どのような商品やサービスが求められているのでしょうか？

さとり世代の節約志向がけん引

2017年の経済財政白書によると、2014年以降、家計の平均消費性向が年齢を問わず低下傾向にあることがわかりました。雇用や所得環境が改善をしているのに対し、消費に回す割合が依然として増えていないのです。

そうした消費を抑制する代表になっているのが若者世代。さとり世代と称される若年層では、将来をより悲観的に見る傾向があり、消費をするよりも節約をしたり、貯蓄に回したりしたいという意欲が強いことが明らかになっています。

“ミニマリスト”の消費スタイルに鍵

こうした流れから注目されているのが“ミニマリスト”というライフスタイルです。たくさんの物を持つのではなく、自分にとって本当に必要なものだけを持つほうが豊かに生きられる、という考え方を言います。

ミニマリストにとっての物は、新品である必要はありません。彼らは、必要なものがあれば中古で購入し、必要がなくなれば売却をして物を減らします。こういった彼らの直接の売買(CtoC市場)のインフラを支えているのがフリマアプリです。

CtoC市場の規模は年々拡大し、既存のBtoC市場を侵食し、さらなる拡大が予測されています。そのため、単にモノを売るというよりは、ライフスタイルの提案やマッチングサービスなどへの需要が出てきそうです。

貯蓄を持つ高齢者が求めること

一方で、今後、消費が高くなるという期待が寄せられているのが65歳以上の高齢者です。調査によると、3,000万円以上の資産を持つ富裕層が最も多く、最近ではその割合は増加傾向にあると言われています。

昨今のニュースでも相続人がいない高齢者の財産が総額で400億円に達すると伝えられています。お金は所有しているものの、使い道が見出せない高齢者の存在が注目を集めているのです。

内閣府が実施した1人暮らしの高齢者に関する意識調査によると、高齢単身者の“現在の楽しみ”は

- 1位：テレビ・ラジオ
 - 2位：仲間との集いや親しい友人との交際
 - 3位：新聞・雑誌
 - 4位：食事・飲食
 - 5位：散歩・ウォーキング・ジョギング
- となっています。

こうした富裕層高齢者には、毎日を充実させる商品やサービス、人間関係を構築する趣味の場などの楽しみを提供することに需要がありそうです。消費需要が下がっているため、いかにターゲット層の志向を理解するかが商品作りのヒントになるのではないのでしょうか。

Q&A 取引先との居酒屋での飲食代は、会議費として計上できる？



居酒屋でお酒を飲みながら取引先と打ち合わせをしました。1人あたり税込5,000円以下で収まったのですが、交際費ではなく会議費として計上できますか？



飲酒を伴う会合であっても、1人あたりの金額が5,000円以下であれば会議費として計上できます。ただし接待ではなく、打ち合わせなど“会議”として認められるものに限りです。

会議費に該当するものとは？

まず、会議費と交際費の違いについて見ていきましょう。

“会議費”とは、取引先との打ち合わせや社内で行われた会議のために支出した費用のことをいいます。この費用には、お茶菓子や弁当などの飲食代も含まれます。なお、取引先との打ち合わせについては、1人あたり税込5,000円以下のものを“会議費”として計上できます。なお、1人あたりの金額は、支払総額を参加人数で割って算出します。

一方“交際費”とは、得意先や仕入れ先などの役員・従業員に対する接待、供応、慰安、贈答などに支出する費用のことをいいます。交際費には、会社の記念事業で行った宴会費や、そこで提供した記念品の費用、会場までの交通費なども含まれます。

取引先との飲食代の計上方法については、1人あたりの費用が税込5,000円以下なら“会議費”、税込5,000円を超える場合は“交際費”と覚えておくようにしてください。

【会議費に該当する一例】

- 会議を行う際に必要となるコーヒーやお茶、弁当、お菓子などの飲食物の代金
- 会議室の利用料
- 1人あたり税込5,000円以下の取引先との接待飲食代
- 社員が社内外で行う会議や打ち合わせに利用した飲食代

会議費と交際費を見極めるには“会議をするために必要な経費か否か”が重要な判断基準といえます。なお、1人あたり5,000円以下の接待飲食代を“交際費”として処理しても問題はありません。

領収書をきちんと保管しておこう！

会議費として計上するためには、以下の要件が明記された領収書やレシートが必要です。

- ① 年月日
- ② 飲食代の金額
- ③ 飲食店の名称や所在地

さらに、以下のことも記録しておく必要があります。

- ① 参加した取引先・自社社員の会社名・氏名・関係
- ② 参加した人数
- ③ 当日の会議の内容を記した議事録など

取引先との飲食代が、会議費と交際費のどちらで計上するかは、重要なポイントです。会議費や交際費の処理についてご不明な点があれば、専門家へご相談ください。

