

# 「いちゃいばネットワーク」通信



前回の「助成金」の情報はお役に立ちましたでしょうか？ さて、今回も引き続き **社会保険労務士の山入端一郎先生**に「助成金」～後編～といたしまして、「**トライアル雇用**」についてご説明いただきます。(編集担当)

## 『トライアル雇用』

まず、社員採用の一例を見てみましょう。



### 事例

企業発展のために新入社員を雇い入れようと思っているが、履歴書等の書類又は面接でその人が本当に企業のために一生懸命働いてくれる人か見極めることは難しいから、当初は試用期間として3ヶ月様子を見て役に立たなければ試用期間満了で辞めてもらう。

上記の事例はよく事業主様からお聞きする内容ですが、法律的にいろいろ問題があります。**試用期間とはあくまで常用雇用が前提**となっているため、その期間に**事業主様の都合で仕事を辞めてもらうには「解雇」という手段をとらなければいけません**。解雇は**30日前に予告をするか30日分の雇用予告手当(おおよそ一ヶ月分の賃金相当)を支払って行わなければいけない**と法律で決まっています。また解雇するなりの理由も必要となります。



では、「トライアル雇用」がなぜ企業にとってメリットがあるかを以下にまとめてみます。

## トライアル雇用のメリット

### ① 有期雇用契約(期間限定の雇用)

例：平成17年11月1日から平成18年1月31日までの雇用

#### 《メリット》

期間限定で雇用しているのでその期間が終わり、企業にとって不利益(一生懸命仕事をしない)な労働者であれば期間満了で退職という形が取れる。

### ② 一ヶ月あたり5万円の助成金がもらえる

※ 上記の期間満了で退職という形をとったとしても助成金はもらえます。

※ 一企業何人でも該当者がいれば助成金がもらえます。

以上が大まかな説明ですが、「トライアル雇用」の趣旨を付け加えておきます。

「**トライアル雇用**」は、あくまで事業主が労働者を採用する際に**期間限定(通常3ヶ月)**で採用し、**その人が3ヶ月でマスターしてほしい仕事の目的を決め、その目的を達成したのなら常用雇用(正社員の雇用)へ移行する**といったものです。こういった趣旨を十分理解して企業発展のためにうまく助成金を活用してはいかがでしょうか。

最後に「トライアル雇用期間中は雇用保険、社会保険に加入させたくないんだけどな」という事業主様は採用する方の労働条件をお近くの社会保険労務士の事務所へご相談してはいかがでしょうか。採用に関する労働条件の相談も社会保険労務士が専門とするところです。

\*連絡先\*

**結社労士ネットワーク**

(社会保険労務士事務所)

**所長 山入端 一郎**

TEL

**098-942-9011**