



2015.3.30
 コチ コンサルティング

春節後から4月にかけては新規採用者が最も多い時期です。新規採用者の試用期間は労働契約解除が最も容易といわれる期間ですが、試用期間中の労働契約解除に関わる仲裁では、労働者側勝訴が80%に上るといわれます。本号では、試用期間中の労働契約解除についてご報告いたします。あわせて、前号に引き続き、ワーカー労働市場の動向をご報告いたします。

上海市では昨年、一昨年とも4月1日より最低賃金の改訂（引上げ）が実施されましたが、本年は未だ最低賃金改定に関する具体情報は公表されていません。また、前年度社会平均賃金の公表は2013年：3月25日、2014年：4月8日でしたが、本年は6～7月までずれ込む公算が高いといわれています。いずれも重要な賃上げ指標であり、経済成長が鈍化する中で、調整に手間取っているものと思われる。

- 内容 【人事・労務情報】
- 試用期間中の労働契約解除
- 【市場動向】
- 現場労働者（第一線労働者）の新たな潮流 ② 家族帯同型農民工の増加

人事・労務情報

■ 試用期間中の労働契約解除

労働契約法第39条には、雇用側が経済補償金を支払わずに労働契約を即時解除できる条件として、第1項に「試用期間内に採用条件に適合しないことが証明された場合」と規定されています。労働者が雇用に値しないと判断される場合、雇用者側意向で労働契約を解除できる条項のうち、経済補償金支給、30日前告知が不要な貴重な機会ですが、この条項を実施するには、試用期間の適正運用が欠かせません。

* 参考 試用期間：<http://cochicon.com/2-2-2/>

試用期間の賃金：<http://cochicon.com/2-2-2-1/>

雇用者側意向提起による労働契約解除可能な状況		30日前告知	経済補償金
①	試用期間に採用条件に適合しない事が証明された場合	不要	不要
②	雇用単位の規則制度に重大な違反をした場合		
③	重大な職務上の過失または私利的不正行為により雇用企業に損害をもたらした場合		
④	兼業により業務任務に重大な影響を与える/改善しない		
⑤	労働契約が詐欺、脅迫の手段として強要して締結された場合		
⑥	法による刑事責任を追及された場合		
⑦	労働契約協議解除		
⑧	雇用企業の破産/営業許可取消・末梢/閉鎖/解散	要	要
⑨	医療期間満了後も元の職場に復帰できない+別途手配した職務にも従事できない		
⑩	業務に耐え得ず、研修教育または業務職位調整を経ても業務に耐えない場合		
⑪	企業破産法に基づく人員削減		
⑫	労働契約締結時の客観的な状況の変化による人員削減		
⑬	生産経営に重大な困難/経営方式の調整による人員削減		

● 試用期間中の労働契約解除の留意点

① 採用条件（≠募集要項）の書面提示

人材募集時に人材紹介会社や採用サイトに掲示する募集要項と実際の採用条件は異なります。採用時には改めて**書面の採用条件提示**が必要です。

- ・ 内定時に採用条件を書面にて再提示のうえ、受領証明/署名を取得する。
 - ・ 労働契約締結時に職位/職務の職務内容を書面提示（職務記述書、人事等級/評価制度 等）し、受領証明/署名を取得する。
 - ・ 試用期間業務達成基準書を作成、説明のうえ、受取証/署名を取得する。
- * 採用条件、職務記述等と併せて、その査定基準を明示することが理想的です。

② 採用条件に**不適合であることの証明**

採用条件、試用期間達成基準に適合しない根拠を明示できる、期中の評価結果の書面通知、書面による改善指示等の丁寧な試用期間管理が必要です。

* **査定基準**に従った査定を実施することで客観的証拠を確保できます。

③ その他

- ・ 試用期間の設置は**就業規則、労働契約に約定**し、民主プロセスを経て周知されていることが前提です。
- ・ 試用期間中の労働契約解除は、**試用期間満了前に本人に通知した証拠保全**がなければ無効です。
- ・ 試用期間中であっても、採用条件に適合しない事が証明された場合以外は一般の労働契約と同様の扱いであり、前項の経済補償金の支給は必要です。

NAVI 労務派遣規定が施行され、直接雇用が増加したことから、試用期間中の人材見定めの重要性が増しています。試用期間管理、査定は部門長に委ねられる場合が多いため、人事管理ミスによるリスク防止策として“試用期間管理規定”を整備する企業が増加しています。

NAVI 試用期間中の職務遂行基準未達に限らず、降格、降給等の措置を執行するためには、職務内容/達成基準を明確にした人事評価制度の構築が不可欠です。

市場動向

■ 現場労働者（第一線労働者）の新たな潮流 ② 家族帯同型農民工の増加

従来の出稼ぎ農民工は、郷里の家族の生活を支えるための仕送りすることを目的とした単身“出稼ぎ”者が主流でしたが、最近では、家族帯同定住型が主流となりつつあります。都市部の住居費の高騰、居留証制度による子女の就学問題が課題となっています。

農民工規模 (Data:2014.5.12 国家統計局)

	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	
総数	22,542	22,978	24,223	25,278	26,261	26,894	農民工総数:前年比633万人(2.4%)増。
外来農民工	14,041	14,533	15,335	15,863	16,336	16,610	うち、 外来農民工:274万人 (1.7%)増。
(1) 単身者	11,182	11,567	12,264	12,584	12,961	13,085	地元農民工:124万人 (1.0%) 増。
(2) 家族帯同者	2,859	2,966	3,071	3,279	3,375	3,525	家族帯同農民工:150万人(4.4%)増。
2. 地元農民工	8,501	8,445	8,888	9,415	9,925	10,284	