

# 試用期間を 最大活用する方法

## 注目トピックス

### 01 | 試用期間を最大活用する方法

試用期間中だからといって、会社は自由に解雇できるわけではありません。新入社員の適性を見つつ試用期間という仕組みを最大限活用するには「やり方」があります。

## 特集

### 02 | 副業と残業代、通勤災害の関係

働き方改革の気運が高まる中、副業を容認する企業が増えてきています。副業OKの時代変化に伴い、複数の企業で勤務した場合の残業代や通勤災害について説明します。

### 03 | 社員の独立問題を考える

ビートたけしさんの独立と、会社と所属タレントの対立が話題になりました。社員の独立で起こる問題の傾向と対策を考えましょう。

## 話題のビジネス書をナナメ読み

### 04 | ファンベース（筑摩書房）

時代の流れと共に、「いた方がいいモノ」ではなく「いなくてはならないモノ」に変化した、それがファンという存在。勢いのある企業にはなぜ多くのファンが存在しているのか。そして、ファンという存在がなぜ重要なのか。ファンベースという考え方を紐解いていきます。



## みよた社会保険労務士事務所より

### 05 | お問い合わせについて

### 06 | 近況報告

## 経営診断ツール

### 07 | 競業・独立のリスク管理チェックシート

# 試用期間を最大活用する方法

試用期間中だからといって、会社は自由に解雇できるわけではありません。新入社員の適性を見つつ試用期間という仕組みを最大限活用するには「やり方」があります。

## はじめに

多くの会社で入社から3ヶ月程度を試用期間と定めています。労働力が慢性的に不足する時代ですので多くは試用期間満了後に正規雇用等へ移行しますが、中には企業風土や職務に適性がなく、残念ながら常用雇用できない人もいます。

そんな時に「試用期間中だから」と安易に解雇すると思われしっぺ返しを受けることがあります。以下、試用期間の法的意味合いを解説し、その仕組みを最大限活用する方法について紹介します。

## 2つの制限

解雇は、一般的な労働者の唯一の収入源である給与を得る機会を一時的に奪う行為であるため、法律によって2つの厳しい制限がかけられています。

それが「④合理的でない解雇は無効」と「②30日以上の予告」です。試用期間中であっても原則としてこの制限を受けるため、軽はずみな試用期間中の解雇は要注意です。

解雇にかかる2つの制限

①合理的で社会通念上相当でない解雇は無効

②30日以上前に予告  
(or解雇予告手当支払)

試用期間中であっても適用される  
(解雇理由の合理性のハードルは若干低い)

## 試用期間中の労務管理

### 【1.雇い入れ14日以内に集中的に適性判断】

解雇の制限のうち②30日以上前の予告は、「試用期間中で、かつ雇い入れから14日以内であれば必要ない」とされています。そのため、最初の2週間に集中して適性判断をすることで、解雇予告手当などの支払いリスクを軽減することができます。

とはいえ2週間で判断するのは容易ではありません。遅刻など時間にルーズな点はないか、面接時に申告した資格や能力を持っているかなどの表面的な部分に絞って確認しても良いでしょう。

### 【2.日報による指導履歴の管理】

解雇制限のうち④合理的でない解雇は無効という部分をクリアするためには、「解雇が合理的である」という客観的証拠を積み重ねることが最も重要です。

中でも重要なのが、(1)仕事内容は何か(2)結果はどうだったか(3)会社が何を指導したかの3つの要素です。この3つの要素を日報の中に組み入れて、試用期間中は面倒でも頻繁にやり取りをすると良いでしょう。

やるべき仕事 仕事への姿勢	結果と感想	上司コメント
・ 親切な電話対応 ・ 同僚と協力 ・ × × × × を × 件 ・ ▲▲▲▲▲	よくできたと思います。××を×件は時間的に厳しいと思います。	お疲れ様です。×件という数字は新入社員の実績の平均値です。▲▲のやり方を工夫して達成しましょう！

●月●日 日報

客観的で計測可能な仕事内容を記入  
人に合わせたレベルの仕事にする

励ましや非難だけでなく具体的なフィードバックを心がける

### 【3.適性がないと判断したら早期決着】

日報などで指導しても状況が改善しない場合は「早期判断・早期決着」が大切です。試用期間中の解雇理由の多くは「能力不足」と「会社風土とのミスマッチ」であり、それらの問題に対する対処は早ければ早いほどよいでしょう。

時には意見が合わない相手を納得させるために合意金や再就職のための支度金などの金銭解決が必要なこともあります。早めの判断を心がけましょう。

# 副業と残業代 通勤災害の関係

働き方改革の気運が高まる中、副業を容認する企業が増えてきています。副業 OK の時代変化に伴い、複数の企業で勤務した場合の残業代や通勤災害について説明します。

## はじめに

一昔前に比べると、企業及び個人ともに副業に対する心理的抵抗が少なくなりました。新卒で入社した会社一社に定年まで勤め上げるといった考えの人はむしろ少数派で、多くはライフステージに合わせて勤め先、働き方を選択していくと思っているでしょう。

複数の会社に同時並行的に勤める場合の労働法の適用はどのようになるのか、特に残業代と通勤災害について整理しましょう。

## 労働時間の通算

副業の場合の労働時間については次のような法律条文があります。

事業場を異にする場合も、労働時間の適用に関する規定の適用については通算する（労働基準法第 38 条第 1 項）

ここで「事業場を異にする」とは、「事業主（会社）を異にする場合を含む」と解されています（昭 23.5.14 基発第 769 号）。つまり、副業の時間分も含めた労働時間について法律の規制を受けることになります。

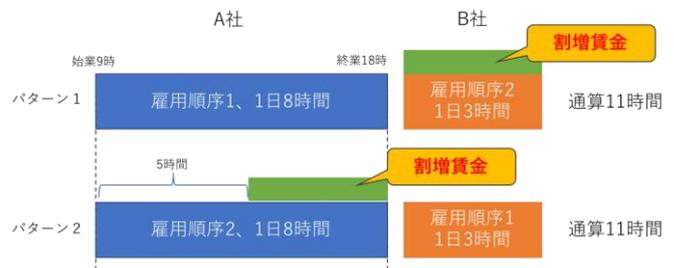
## 残業代が発生するパターン

それでは副業時間を含めて法定労働時間を超えた場合、残業代（割増賃金）を負担するのはどちらの会社でしょうか。

一説ではダブルワークの場合「後から契約した方の会社」が割増賃金を支払うべきとされています※。この説によると、右上図のように、勤務地 A で 1 日 8 時間働いていた正社員が退社後に勤務地 B でアルバイトをはじめると、通常の賃金から割増して支払う義務があるのは B 社となります（パターン 1）。

一方で、B 社ですでにアルバイトをしていると知りながら正社員で雇用する場合、通算 8 時間を超えた場合の割増賃金を支払うべきは A 社となりかねません（パターン 2）。

※実際には労働者が副業を正確に申告するとは限らないなどの問題があるため、取り扱い方法が確立されていないようです



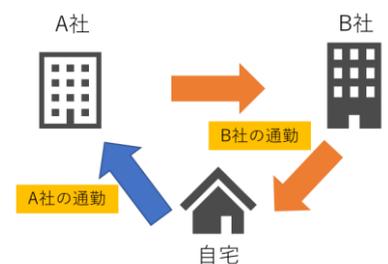
## 通勤災害の取り扱い

次に通勤災害について取りあげます。労災保険が適用される「通勤」とは就業に関し移動することを指し、(1)住居と就業の場所との間の往復(2)就業の場所から他の就業の場所への移動(3)住居と就業の場所との間の往復に先行し、または後続する住居間の移動の3つにまとめられています。そして、A社からB社への移動中はB社の通勤とみなされます。

なお、通勤災害の給付日額は「通勤している方の会社でもらっている給与」をもとに計算されます。

通勤災害で働けないのは正業・副業両方なのに、休業補償は片方の会社の

給与をもとに計算されると言うのは不合理であるため、時代にあわせた法改正が望まれるところです。



# 社員の 独立問題を考える

ビートたけしさんの独立と、会社と所属タレントの対立が話題になりました。社員の独立で起こる問題の傾向と対策を考えましょう。

## はじめに

タレント・ビートたけしさんが自らの会社を退職し、あらたに会社を興し独立したことは世間の関心を集めました。師弟関係にある所属タレントが元の会社社長を名指しで批判したことで、内紛の行方が注目されています。

一般企業においても「社員の独立」や「経営陣と社員の対立」は起こりうる課題であり、特に社員の独立は経営に大きなインパクトを与えます。

社員の独立はなぜ起こるか、事態が悪化しないための対策としてどのようなものがあるかを考えましょう。

## 「分け前」で揉めるという典型

今回のビートたけしさんの事件の場合、独立騒動の一端に金銭分配方法への不満があったと報じられています。

「分け前（給与）に対する不満」は最も典型的な独立のきっかけですが、「会社が儲からなかったので来期は給料を下げる」と言っても、なかなか社員の納得が得られないように、金銭の分配の妥当性について理屈で諭すことはできないものです。

社員の金銭的不満はむしろ組織内の同僚や同業他社との比較によって起こりがちです。

## 相手の「見えにくい言い分」

金銭の分配についての意見の不一致以外にも、会社と社員が独立を巡って対立する場合、感情的な対立が深刻化の原因になります。

下の図に示すように、お互いに理解していない領域があるほど、独立問題を深刻にしていくという傾向が見られます。

## 会社と社員の不満のマトリクス

		独立する社員	
		意識している	意識していない
会社	意識している	<ul style="list-style-type: none"><li>金銭の分配</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>全体の業績への責任がない</li><li>借入の個人保証がない気楽さ</li><li>集客のありがたみを理解していない</li><li>経営陣に対する尊敬が足りない</li></ul>
	意識していない	<ul style="list-style-type: none"><li>高級車に乗っている</li><li>優雅な暮らしをしている</li><li>会社を私物化している</li><li>貢献に対する評価が足りない</li><li>パワハラを感じている</li><li>プライベートに変化があった</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>協働により生まれている価値がある</li><li>お互いの弱みを補い合っている状況</li></ul>

会社側（経営者）は、表面的な生活レベルが嫉妬の対象になりやすいと意識しなければなりません。

また、結婚や自宅購入など、社員のライフステージの変化に合わせた経済的ケアを考えるべきでしょう。

逆に社員側には、経営者が長年雇用を守ってきたことに対する感謝を「後輩・後継者の育成」や「仕組みづくり」などで示してほしいと思っていると意識してほしいところです。

敵対的独立を防ぐためには、お互いの理解を深めるための対話と時間共有が大切でしょう。

## いい面にも目を向ける

また、先の図の右下に「会社と独立を考える社員がお互いに意識していない部分」として、一緒に働くことで生まれている価値について触れています。

敵対的独立以外に「社内独立」や「業務提携」「役員就任」などの選択肢がないか、ポジティブな関係構築のための対話をする姿勢がお互いにあると良いかもしれません。

# ファンベース

佐藤 尚之 著

単行本：288 ページ

出版：筑摩書房

価格：880 円（税抜）

## はじめに

多くの企業が、あるいは自身のビジネスが、いったいどのような客層に支えられているのか考えたことはあるでしょうか。

技術もアイデアもサービスの質も、時代が進むと共に新しく優れたものに変化を遂げています。全ての企業が最新鋭のマシンを導入し、他の誰も打ち出せないような独創的な手法をとっているわけではありません。

それなのになぜ、それぞれの企業はビジネスを成功させることができるのでしょうか。熱狂的なファンという存在こそ、その答えの1つなのです。

## 顧客の中のファンを見つける

消費者は、サービスに対する興味や関心によっていくつかの段階に分類されますが、今回注目すべきはその上位45%です。この層は高額の商品を購入したり、繰り返しサービスを利用したりするファンと呼ばれる存在です。

興味本位の一度きりではなく、継続して企業を支えてくれる優良顧客ということになります。そして、ほぼ全てのサービスの売上げの60%以上がこの45%のファンによって生み出されています。

金額や頻度、内容などを分析して、まずは自身のビジネスの顧客の中からファンを見つけるということが重要な取り組みといえるでしょう。

## オーガニックリーチ

では、ファンを基盤にしてビジネスを進めていくとどういことが起きるのでしょうか。もともとのファンを大切にすることでその人たちは感動し、より企業のことが好きになります。

共感し、そして、その感動を広めべく家族や友人にいかにか素晴らしいものかを本音で伝えようと思います。

このような、意図的操作や思惑が一切介入しないナチュラルな口コミをオーガニックリーチと呼びます。多くのお金を費やしたCMも、美しく洗練されたポスターも、オーガニックリーチにはかないません。

心から思っていることを自分の言葉で伝えるため、何よりの宣伝効果が期待できるのです。誰もが知っている口コミという手段ではありますが、その重要性和理論を再確認すべき、最も効果的な伝播方法といえるでしょう。

## SNSの落とし穴

ネットの普及に伴い、企業もSNSを広告に利用することが多くなりました。手軽かつ瞬時に多くの人に発信できるという点において、便利であるということは間違いないでしょう。そしてSNS上で大ブームを起こすことも決して不可能なことではありません。しかしSNSを利用したプロモーションには問題点があります。

多くの人が思っているよりずっとSNSの利用者は少ないということです。Twitterでいえば、ヘビーユーザーは900万人で、日本の総人口のわずか8%となります。

SNSはあくまで情報を伝達するための手段の1つです。魅力的なプロモーションを受け取った人をしっかりとファンにする、つまり情報を発信した後のフォローまで設計しておかなければ、よくある一過性のブームが発生するだけの意味のないものになってしまうのです。



# 当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 当事務所へのお問い合わせについて

今月の月刊 社労士みよた+Plus はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

みよた社会保険労務士事務所	
所長	御代田 裕介
所在地	〒963-8024 福島県郡山市朝日一丁目 20 番 11 号 オフィスイン 21 305 号
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

## 代表よりあいさつ

今年の桜は早かったですね。暑かったり寒かったり、なんだか気温の安定しない新年度のスタートでした。尋常ではおない量の花粉にも悩まされましたが、ようやく落ち着いてきました。

先月は、東京にて「楽習インストラクターセミナー」を受講してきました。

「楽しく習う」ことを体験することで、社員の意識向上や社員同士のコミュニケーションを円滑にする手法を学ぶことができました。ぜひ、皆様にお伝えしたいなと思っています。

五月病に負けないように。今月もよろしくお願いいたします。

