

# 労働基準広報 2015 No.1843

## 2/1

### CONTENTS

**特集** 新入社員受入れの実務Q & A ————— 6

## あまりに長期の試用期間は 公序良俗違反になることも

毎年、4月1日になれば、多くの企業が新入社員を迎える。例えば、新たに雇い入れた労働者については3～6ヵ月の試用期間を設けることが一般的だが、試用期間中であるからといって無条件に労働者を解雇したり本採用を拒否できるわけではない。また、あまりに長すぎる試用期間を設けたり、何度も延長することは、試用期間中の労働者の地位が不安定であることから、公序良俗違反になるおそれもある。今回は、新入社員受入れの際の労務管理上のポイントについてみていく。

(編集部)

● 転ばぬ先の労働法(紛争予防の誌上ゼミ) — 18

第20講 懲戒処分からの公表、説明まで

### 懲戒解雇処分であっても 解雇予告には留意が必要

事実関係の調査等によって、適正な懲戒処分を決定した後には、懲戒処分通知書による処分の通告、解雇予告除外認定の申請、社内での公表や取引先への説明の検討——などが想定される。処分の通告については、懲戒事由と適用条文を整理して漏れがないかを確認し、解雇予告除外認定の申請の際には「労働者の責めに帰すべき事由」を明確にしたい。

(北海学園大学法学部准教授・弁護士 浅野高宏)

● 弁護士 & 元監督官がズバリ解決!  
～労働問題の「今」～ ————— 24

〈第6回〉改正パートタイム労働法等  
パートタイム労働をめぐる問題①

### 正社員と差別的取扱いが禁止される パートの拡大などに留意が必要

(弁護士・森井利和 & 特定社会保険労務士・森井博子)

● NEWS ————— 1

(ストレスチェック制度の運用に関する報告書)未受検者に対する不利益取扱いは禁止/  
(25年度・サービス残業是正結果)是正支払額は2年ぶりに前年度上回る約123億円/  
(26年・労働組合基礎調査結果)推定組織率は過去最低を更新し17.5%/(26年上半期雇用動向調査結果)入職率は前年同期比1.3ポイント上昇し10.7%に/ほか

● 企業税務講座 ————— 35

第50回 従業員等死亡時の税務処理

### 所得税か、相続税かの見極めを

(弁護士・橋森正樹)

● 連載 労働スクランブル<sup>®</sup> (労働評論家・飯田康夫) — 40 ● 労務資料 平成26年就労条件総合調査結果②～労働時間制度～ — 42 ● わたしの監督雑感 富山労働局労働基準部監督課長片野圭介 — 54 ● 編集室 — 56

### 労務相談室

回答者

**社会保険** [初めて外国人労働者を採用] 社会保険の手続きの注意点は ————— 48 特定社労士・飯野正明  
**障害者** [採用後にメンタル疾患を発症した者] 障害者雇用者数に算入できるか — 50 弁護士・加島幸法  
**労働基準法** [派遣元と派遣先で所定時間違う] 時間単位年休の与え方は ————— 52 弁護士・岡村光男

バックナンバーが閲覧できます!!

<http://rouki.chosakai.ne.jp/>

\*\*\*本誌ご購入の皆様へ\*\*\*

ビジネスセミナー「労働塾」のご案内