

### ■労働関係指標【令和6年1月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.4% (前月に比べて0.1ポイント低下)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.27倍 (前月と同水準)
就業者数 (季節調整値)	6,761万人 (前年同月比24万人増加)	現金給与額 (特別に支払われた給与並び数値)	572,334円 (前年同月比0.8%増)

## Topics 1. 「試用期間」、正しく運用していますか？

4月は入社する人が最も多い月といえます。入社時に一定の試用期間を設けている企業は多いですが、適切に取り扱わないと思いがけないトラブルに発展することもあります。そこで今回は、試用期間を正しく、かつ効果的に活用するための留意点をまとめます。

### Point1 試用期間とは

試用期間とは、新規の入社者に対し一定期間内に能力や勤務態度・適性などを見て、本採用するかどうか、また本採用後の配属先などを判断するために設けられているものです。企業側が採用活動から見抜けなかったスキルや適性を見極め、ミスマッチを防ぐことが主な目的です。

### Point2 試用期間中の扱い

内容及び可否	備考
試用期間中の賃金を別途定める → ○	<ul style="list-style-type: none"> <li>●最低賃金を下回らないこと</li> <li>●時間外労働をした場合は残業代を支払う必要あり</li> </ul>
本採用まで社会保険非加入 → ×	<ul style="list-style-type: none"> <li>●要件を満たしていれば社会保険・雇用保険への加入が必要</li> </ul>
試用期間は6ヵ月としたい → △	<ul style="list-style-type: none"> <li>●定めはないが3ヵ月程度が一般的</li> <li>※試用期間は延長することが可能だが、延長するためには客観的な合理性が必要であり、何度も延長することは認められない</li> </ul>

### Point3 試用期間中の解雇・本採用拒否

試用期間中も労働契約が成立しています。この間の労働契約は「解約権留付労働契約」と考えられ、法律上は、労働契約の解約権を留保している状態と解釈されます。したがって、試用期間中または試用期間終了時に契約を終了することは、解雇に相当します。

解雇にあたっては「客観的に合理的な理由」が必要であり、試用期間だからといって自由に解雇できるわけではありません。具体的には、次に掲げる基準などを考慮して判断されます。

- 能力不足を理由とする場合：判断基準は的確か、適切な指導・教育がなされたか
- 勤務態度を理由とする場合：注意指導を行っても改善されない状況かどうか
- 経歴詐称を理由とする場合：業務に支障をきたす内容か（学歴・職歴・犯罪歴など）

#### 【解雇に関わる法律】

該当法令・条文番号	内容
労働基準法第20条	労働者を解雇する場合には少なくとも30日前に予告する、または30日分以上の平均賃金を支払わなければならない
労働基準法第21条	第20条の適用除外（試の使用期間中の者で採用から14日以内（ほか） ※14日以内であれば解雇の際に予告や平均賃金の支払いがなくてもよいということであり、解雇しても問題ないということではない
労働契約法第16条	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

試用期間中の解雇は、上記「解約権留付労働契約」の趣旨に照らし、本採用後の解雇より広く認められるとされています。しかし、適切な指導・教育が行われていなかった場合や、解雇理由が不明確な場合には無効とされることがあり、慎重な判断が必要となります。

## Topics 2. 「内定」の法的性質と留意点

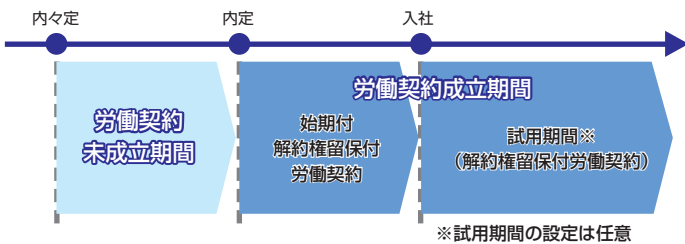
本号表面では入社後の「試用期間」を正しく運用するための留意点について解説いたしましたが、入社前の「内定」の場合はどうでしょうか。内定の法的性質や留意点について解説いたします。

### Point1 内定の法的性質

企業の求人募集への応募（労働契約の申込み）に対しての内定通知は、当該労働契約申込みに対する承諾であり、企業と求職者の両者の合意をもって「始期付解約権留保付労働契約」が成立します。「始期付」とあるのは、内定通知から実際に入社し就労するまでは一定の期間があるためです。「解約権留保付」とは試用期間中と同様に、法律上は、労働契約の解約権を留保している状態と解釈されます。

### Point2 内々定と内定の違い

内々定は内定以前の状態を指し、内定とは異なり労働契約は成立していません。時系列を図示すると以下の通りとなります。



### Point3 内定取り消し・内々定取り消し

内定期間中も労働契約（始期付解約権留保付労働契約）が成立していることから、内定取り消しは解雇に相当します。そのため、労働契約法第16条（表面 [Point3] 試用期間中の解雇・本採用拒否 参照）が適用され、内定取り消しは下記の2点を満たさないと認められません。

- ①客観的で合理的な理由があること
  - ②社会通念上相当として是認できる場合であること
- （例）学校を卒業できない場合、健康状態が悪い場合など

企業の採用担当者は、内定取り消しが解雇に相当することを理解した上で、採用選考の段階で従業員としての適格性を判断することが求められます。採用選考を開始する前に採用基準を具体的に明確化し、採用担当者間で共有することが重要です。

また、内々定は労働契約未成立の状態ですが、確実に入社できると期待させる言動などがある場合には一定の期待権が認められ、内々定取り消しはその期待権を侵害したという不法行為（民法第709条）として損害賠償請求に発展した事例もあります。他社への就職活動を辞退させるなど、内々定者の期待を過度に高める言動を行わないようご留意ください。

## Topics 3. Expat がやってきた

最近、Expat に関するお問い合わせを、連続していただきました。Expat とは、海外拠点（本支店、現地法人など）から日本拠点に派遣され、日本で採用された社員（Local）とは異なるステータスを持つ社員のことです。

社労士からの目線では、Expat の最大の特色は、本給が海外拠点から支払われ、日本拠点からは支払われないケースが多いことです。Expat を日本拠点で受け入れた場合の給与計算、社会保険・労働保険、その他の手続きにつき、留意点を纏めてみたいと思います。

### I. 給与計算

所得税法上、「日本国籍を有しておらず、かつ過去10年以内に国内に住所または居所を有していた期間の合計が5年以内であった居住者」は、「非永住者」とされ、特殊な課税関係となります。日本国内で勤務した分の給与は、支払いが国内でも海外でも給与課税されますが、海外で勤務した分の給与は、海外で支払われ日本国内に送金されなければ、非課税となります。

逆に、日本滞在が5年を超えると、海外で勤務した分の給与や海外の不動産所得や金融所得も、全て日本で課税されてしまいますので、その前に本国に帰任する Expat は多いです。

また、Expat は、一定の要件を満たした場合、会社が負担した社宅費、ホームリース費用、教育費が給与課税されません。当該社員が受ける経済的利益に比べて、税務面でかなり優遇されることがあります。もっとも最近では、例えば会社がインターナショナルスクールに学費などを直接支払うのではなく、一旦本人に課税される給与として渡し、自分で学費を支払う形にしているケースが多いようです。

### II. 社会保険・労働保険

#### ①社会保険

一般論として、日本で本給が支払われていなければ、社会保険に加入する必要はないと解釈されています。ただ、健康保険組合と年金事務所では、出向/転籍の別、指揮命令系統などにより、判断が異なる場合もあるようなので、赴任時に確認しておくべきでしょう。

#### ②労働保険

厚生労働省「雇用保険事務手続きの手引き 令和5年版」によれば、「外国公務員および外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証できる者は、被保険者にならない」と明記されています。殆どの Expat は、本国で失業補償制度の適用を受けていますので、日本で雇用保険には加入しないことが多いです。

一方、労災保険は、事業所を単位として成立しますので、日本で本給が支払われていなくても、日本の事業主の指揮命令を受けているなら、労災保険は適用されると解されています。

### III. その他の手続き

上記 II. ②で見たように、Expat は雇用保険加入対象でないケースが多いですが、その場合でも、日本の事業所での使用従属性が認められる場合には、会社は「外国人雇用状況届出書（様式第3号）」をハローワークに提出する必要があります。これは法定の義務であり、怠ると30万円以下の罰金に処せられる可能性があります（労働施策総合推進法第28条・第40条）。

現在では、出入国在留管理庁（入管）と厚生省との間で情報共有が進んでいます。特定の会社での就労を前提とした在留資格を保有した外国人が入国した場合、その情報はハローワークにも共有されますので、ハローワークから会社に問い合わせが入ることもあります。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

## 編集後記《卯月》 ナンセンス

本年限定の政策として発表された定額減税ですが、間もなく6月より実務対応が発生します。所得税については3万円が一定の基準で減税されますが、減税の方式には全国の給与計算担当者が青ざめたはず。年末調整ではなく、各月の給与から控除する所得税について減税分を差し引いた額を控除するというのですから。

少し具体的に考えてみます。給与から控除する所得税が3万円になる人とは、扶養家族がいない人の場合で社会保険料などを控除した後の金額が50万円を超える人で世間一般には給与が高い人です。多く

の人は一回の給与では減税分を引ききれませんので翌月以降の給与や賞与でさらに減税分を差し引いた所得税控除を行います。つまり数カ月わたって減税の残高管理を従業員ごとにする必要があるのです。

毎月数千円ずつの手取増は減税の実感など得難く、企業に大幅な負担をかけて行う減税方式にナンセンスとしか言いようがありません。粛々と実務処理を行うしかありませんが、選挙には何があっても行くぞと誓ったのは私だけではないはずです。（江）



バックナンバーはこちらから!

<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>

