

医療管理ニュース Vol.86

スタッフ採用時の「試用期間」にご注意を

スタッフ採用時に試用期間を設けていらっしゃる先生方も多いのではないのでしょうか？ 採用時の雇用契約でトラブルを起こさない為に、試用期間と有期雇用契約の違いについて解説致します。

「試用期間」とは、医院がスタッフを雇用するときに、一定の期間を設けて（入社後3か月など）スタッフの能力や適性を図るための期間をいいます。一定の期間を「試用期間」として区切ってはいるものの、その期間は本採用されたあとの期間と同様に最初から「期間の定めのない雇用契約」となっています。つまり、よほど解雇に相応しい理由が無い限り解雇は違法、無効となってしまいます。これに対して「有期雇用契約」で雇い入れるという方法もあります。

「有期雇用契約」とは、例えば「10月1日～12月31日までを契約期間とし、以降は契約期間中の能力や勤務態度をみて更新の可否を判断する」といった期間を定めた雇用形態です。12月31日までの初回の契約期間であり、契約更新を行う場合は改めて1月1日からの労働契約を締結することになります。本採用したいと考えれば「期間の定めのない雇用契約」を締結します。また、有期契約を再度延長することも可能です。

	メリット	デメリット
試用期間	スタッフからすると安定した雇用形態で、有期契約と比較すると応募が来やすい。	試用期間終了後に本採用を拒否することはハードルが高い。一方的な解雇はトラブルの原因になる。
有期雇用契約	契約期間終了後に「更新しない」ことで、雇用契約の打ち切りが試用期間と比較すると容易である。本採用を見送りたい場合のトラブルになりにくい。	求職者にとって魅力的な条件ではないため、有期契約での募集の場合、応募が少なくなる可能性がある。

なお、有期契約の場合の労働契約書には以下のような内容を記載しておく必要があります。

労働契約期間	例) 令和5年10月1日～令和5年12月31日まで
契約更新の有無	更新することがある
更新する際の判断基準	• 契約期間満了時の業務量 • 労働者の勤務成績、態度 • 労働者の健康状態 • 医院の経営状況

採用時の参考としてご活用ください。

詳しくは、

有期雇用契約

検索



(副委員長 洲脇道弘)