



**6か月の試用期間中に
10日欠勤…
正社員転換どうする？**

**“判断に迷うとき”の考え方を
次ページでチェック！**



労務あるある

助成金情報

編集後記



答え 転換義務なし！Q&A

判断ポイントはこちら↓



① 正社員転換は“義務”ではない

- 試用期間後の正社員登用は任意。
- 状況に応じて「様子見の延長（例：3か月）」も可能！

② 欠勤だけを理由に終了は慎重に



- 出勤率80%以上なら「通常勤務」と見なされるケースも
- 体調不安・勤務態度などを踏まえ、総合判断を！

③ 更新時には共有・説明を



- 転換見送りや契約満了については、「出勤率・勤務状況・今後の見通し」などを明確に説明
- 事前に伝えることでトラブル回避にも◎



まとめ

「更新しない」も「転換を延期する」も選択肢のひとつ。
制度・法的観点＋実務上の妥当性のバランスで判断を！



☎ ご相談・お問い合わせはお気軽に！

WORKid 実例に基づいたアドバイスをご提供いたします。 ☎ 011-211-1312



ズバリ解説！ハラコラム

キャリアアップ助成金は正規雇用と非正規雇用に「待遇差」が必要だということはみなさんご存じかと思います。待遇差を「役職手当」としている会社について、労働局からこんな問い合わせがありました。

規程上は役職手当で差がついていますが、いま役職手当が払われている人はいますか？



労働局



ハラ

ちょうど役職者が辞めちゃって、今いないんです…

それじゃ実態が伴っていないので待遇差があるとは言えないですね



労働局



ハラ

あ！今度転換する人に手当がつくんですが…？

それならOKです！



労働局



制度があっても実際に支払われていないとNG。
形骸化と見なされないよう、制度と実態の一致
が重要です！

システム

＼今年こそ／

ペーパーレス 年末調整

紙で慣れてるからめんどろ…

オフィスステーション 年末調整



「来年やろう」で紙地獄
Web入力で紙回収ゼロ！



こんな
感じ？

WORKid のウラ側

WAK-FES直前号



いよいよ迫る「WORKid-FES」！
社内は通常業務と並行して絶賛大奮闘中です。「こうしたらもっとワクワクするかも！」と当初の予定を超えてやる事がどんどん増えていくのですが、不思議と疲れるよりもテンションが上がってきており、アドレナリン全開で走り抜けています。

求人支援センターでも準備が進行中。みんなで創り上げていく雰囲気、すでにフェスそのもの！
いよいよ準備もラストパートの段階まで進んでいます。当日、みなさまに「来てよかった！」と想っていただけるよう最後まで創りあげていきますので、どうぞご期待ください^^



T.SAWADAのあとがき

最近WORKidの関与先企業からこのような相談が届きました。
『学生アルバイトから解雇手当30日分支払ってください！』
との要求が2名から来たのですがどうすればよいですか？という内容でした。

聴くところによると

- ・ 解雇の通知は従業員全体に口頭で通知している。
 - ・ 近隣の他店に移る選択肢も用意していたが移らなかった。
 - ・ 当該2名のアルバイトは通知日以後に残っている有休をまとめて申請して使っている。
- という事実がありました。（完全に解雇であると認識している行動です）

解雇予告は口頭でも成立するため、支払う義務は会社には発生しないのですが、何より氣になったのは短時間の学生アルバイトが解雇手当を請求してくる時代か・・・というところです。

「そこに使う力をもっと自己成長に投資しなさい！」ですね。

日本の未来が心配になった案件でした (;^_^)

自分達にできることは自分の目が届く人たちには人としてモラルを実に着けてもらうよう伝えていくことですね。

