Q-25　３カ月の試用期間を設けた場合、労働基準法 21 条でいう 14 日の試用期間との関係は
A-25　14 日を超えて就労した試用期間中の者の本採用拒否には解雇予告制度の適用がある。
回答者　渡邊 岳　わたなべ がく 弁護士（安西法律事務所） 小栗道乃　おぐり みちの 弁護士（安西法律事務所） 出　典　労政時報 第 3723 号（08. 4.11）　付録 ※下記の内容は、2016 年 10 月 1 日現在施行されている法律に基づいています。

1. 労働基準法における解雇予告規定

労働基準法 20 条 1 項は、「使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも
前にその予告をしなければならない。30 日前に予告をしない使用者は、30 日分以上の平均賃金
なければならない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能
又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない」と
そして、同法 21 条は、「前条の規定は、左の各号の一に該当する労働者について
（中略）第 4 号に該当する者が 14 日を超えて引き続き使用されるに至った場合
ない。…4　試みの使用期間中の者」と定めている。

2. 試用期間と解雇の関係

別の設問で説明したとおり、試用期間といえども雇用契約の
期間満了時に解約権を行使して本採用を拒否することは、雇
この点、最高裁判所は、「試用契約の性質をどう判断する
らず、当該企業内において試用契約の下に雇傭(こよう)
係における取扱についての事実上の慣行のいかんを
規採用者を試用期間終了後に本採用しなかった事
ることもなく、ただ、本採用に当たり当人の
いた」という慣行が認められる事案にお
た雇用契約であり、本採用拒否は留保
示している（三菱樹脂事件　最高裁
したがって、使用者が本採用
設けている企業で、本採用を
を超えている場合には、
度の適用がある。
なお、行政通達
して雇用した
ても、契約
場合で
う

詳細は会員コーナーで閲覧してください。