Q-26　試用期間を延長することは可能か
A-26　就業規則等に定めがあり、かつ合理的な事由がある場合には試用期間を延長することも許容される。
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. 就業規則等における根拠規定

試用期間の延長について、これを制限する法令はない。

したがって、使用者と社員の合意により延長ルールを設けることは可能であり、実務的に

規則等において、試用期間を延長することがある旨の根拠規定を設けておくことが肝要

しかし、試用期間の延長を無制限に認めると、社員の不安定な地位を長期化させ

試用期間の延長を無限定に認めることはできない。

2. 合理的事由

そこで、試用期間の延長が認められる場合とは、どのようなケー

この点、裁判例には、最初の試用期間満了時に「すでに社員

お本人の爾後（じご）の態度（反省）如何（いかん）によっては、登用してもよ

けていくとき」を「合理的事由」がある場合として、

昭 45.7.16

詳細は会員コーナーで閲覧してください。

用期間は、新採用者が正社員として本採用する

であり、その間に職務不適格と判断された場

あると解することができる。そして、こ

と判断された者について、直ちに解

性を見出すために、試用期間を

さらに、「即時不適格と判

て、本採用して企業内に

要とする」ときも、

る際には、延長