daily コラム

2026年11月26日(木)

〒308-0842　茨城県筑西市一本松624-3
税理士法人和敬会筑西事務所　TEL 0296-22-3689　FAX 0296-25-0627
Email tfc@wakei-kai.com

試用期間の延長について

試用期間3か月と決めてあったが……

試用期間3か月として従業員を採用したが2か月経過したところで、勤務態度や能力に問題があると感じ、本採用の判断がつきかねるので試用期間の延長をしたいと考えました。このようなとき、試用期間の延長はできるでしょうか？

試用期間とは、入社後一定の間に能力などを評価して本採用するか否かを決める制度であり、使用者の解約権が留保された労働契約です。期間を定めておく必要がありますが長さは法律では決まっていません。就業規則などで定めていて、普通3～6か月の間で設定しているところが多いようです。

試用期間の延長

試用期間を延長するのは従業員の雇用を不安定にすることもあるので、判例などでは無制限には認められていません。たとえ就業規則に試用期間の延長の定めがある会社で、勤務態度に問題があるので試用期間を延長したという事例では、裁判例では「合理的な事由のある場合でなければならない」としています。

また、裁判例では就業規則に延長を定めていない場合で満了時に職務不適格と判断されたが、それを猶予する延長を認めた例、他に職務能力や適格性について調査を尽くした上で労働者の同意の上、最小限の期間延長を認めた例があります。別の例では問題点を指摘し、「改善しなければ解約権行使もありうる」などと警告をして、適切な間隔で面談を行い、職務能力や適格性を見極める取組をすべきであるとし、その努力を尽くしたかなどが考慮されています。もし延長が無効となった場合は、試用期間満了までに本採用拒否の通知をしていないと本採用に移行したことになります。

実務的に行っておくこと

会社はもともと決めてあった試用期間の間に本採用をするか否かを見極める努力を尽くす必要があります。採用時から従業員に期待するレベルを具体的に伝えておき試用期間中の目標や指導を計画的に行い、問題がある場合には具体的に注意指導の上でいつまでに改善されなければ本採用拒否もありうることを説明して、改善されるかを見ることが重要です。

