

[TOP page](#)[資料室](#)[イベント情報](#)[講師を探す](#)[Worker's 広場](#)[関連リンク](#)

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [一般教養](#) | [教育カリキュラム](#) | [労働法実務講座](#)
[労働組合](#)[労働者福祉・共済](#)[一般教養](#)[社会保障](#)[労使トラブル法律相談Q&A](#)[労働関係法](#)[経営全般](#)[人間関係とコミュニケーション](#)[ライフプラン](#)[男女共同参画](#)[公務員関係法](#)[日朝の歴史](#)[7つの習慣](#)[中東の歴史](#)[ボランティア活動](#)[環境活動](#)[社会貢献活動](#)[自己啓発](#)[生涯学習](#)[外交・防衛問題](#)[資本論](#)[教育カリキュラム](#)[日本国憲法](#)

労働法実務講座⑭

試用期間とは、主として使用者が労働者の能力・適性を判断するための試験的就労期間である。試用期間の設定の有無及び設定する場合の内容（試用期間の長さ等）については、法規制がなく労使間の自由であるが、合理的なものでなければならない。

本採用拒否

試用期間は、労働契約の期間の中に含まれている。

したがって、使用者の本採用拒否は解雇に該当するので、本採用拒否が有効であるためには労働者の能力・適性の不足等の合理的な理由と解雇にする社会通念上の相当性が必要であり、他の法的解釈も適用される。

なお、試用期間開始後 1 4 日までの間の解雇には、解雇の予告・解雇予告手当の支払を要しない（労働基準法 2 1 条）

トライアル雇用

トライアル雇用とは、試行労働（雇用）契約とも称され、使用者が労働者の能力・適性を判断するために短期間の労働契約を締結することをいう（特別のトライアル雇用助成金を定めた雇用保険法施行規則 1 1 0 条の 3 参照）。

トライアル雇用は、短期雇用であるため、使用者が労働者に能力・適性がないと判断した場合は、その期間の満了によって雇用を自動的に終了させることができる。

能力・適性があると判断した場合は、トライアル雇用期間の終了後に本格的な別個の労働契約を締結する。

すなわち、解雇の問題を回避できることに、トライアル雇用の特色がある。

トライアル雇用一般については法規制がないため、実施するか否かは労使間の自由であるが、その内容は合理的なものでなければならない。

（参考：雇用保険法施行規則）

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

[>>一覧へ戻る](#)

傾聴

語り部スキル

🔍 キーワード検索はこちら

🔍 サイトマップ 🔍 このサイトについて 🔍 個人情報保護の取組みについて

🔍 ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.