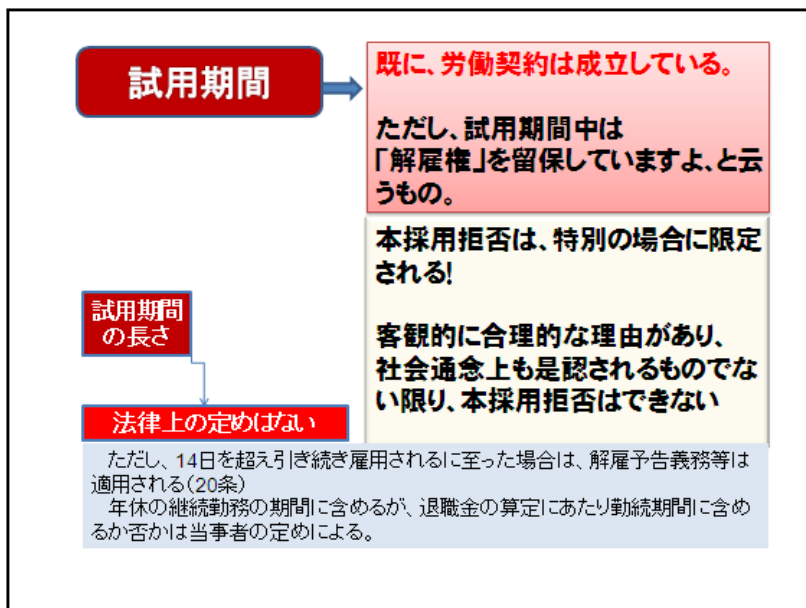


2-8 試用期間



採用にあたっては、試用期間が置かれることがある。

試用期間経過後は正規採用に移行することが通例であるような場合は、試用を開始した当初（採用日）から、解約権留保付きの労働契約が成立（最高裁昭 48. 12. 12 三菱樹脂事件）しているものと解されており、本採用拒否は、客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当として是認されうるものでない限り、権利濫用として無効とされる。（*9）

試用期間の長さには法的制限はない（*10）が、14 日を超え引き続き雇用されるに至った場合は、解雇の予告等（第 20 条）は適用される。

試用期間は、年次有給休暇の継続勤務に含める必要があるのは当然であるが、退職金の算定に当たり勤続期間に含めるか否かは、当事者の定めるところによる。