



Vol.138

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

試用期間中の適性判断②

1 試用期間中の本採用拒否

私のニュースレター135号(令和7年3月発行)において、溶接経験がある技術者を中途採用したものの、入社1か月で試用期間中(試用期間3か月)に解雇した事案で、期待した技術水準に達する見込みがないと判断したことは合理的として解雇を有効とした裁判例をご紹介しました(N事件・東京地裁令和3年10月20日判決)。

今回ご紹介する裁判例(D事件・東京地裁令和6年9月18日判決)も、機械加工の経験者として採用したものの、機械加工の適性がないと判断され、実働10日でなされた解雇を有効と判断しています。

すでにお伝えしたとおり本採用しないと判断することは、結局は解雇に該当します。そのため、能力不足であるとか、もともと期待されていた能力を備えていなかったという場合には、①ある能力を期待して採用したこと、②その求められる、期待される能力がなかったこと、③その能力を短期間で身に付けられる可能性がないことなどを立証していく必要があります。最近の裁判例をみると、一定程度、会社側の事情も斟酌してくれているような印象を受けます。

2 どのような理由で本採用しなかったのか

会社は、自動車のエンジンの部品の製造に必要なプランジャーチップ(金型に流し込んだアルミを押し付けるための部品)等を製作していて、その製作にはNC旋盤が用いられていたようです(NC旋盤は、材料をNC旋盤内の3つのツメにチャッキング(固定)し、安全ドアを閉めてボタンを押すと、チャッキングされた材料が高速回転し、NC旋盤内の刃物によって材料が削られ、製品に加工できる機械)。

会社は、「①履歴書及び面接にて、NC旋盤は2年ぐらい経験が有り、又、計測器もノギス等実績があるとの事で採用しましたが、実際は、指導担当が付きっきりで指導しなくてはならない事が多く、経験が浅いと判断しました。②指示の内容が、誤認されることが多く、製品加工の指示が伝わらない、それにより機械のトラブルを招いたこと等、指示事項に対する判断・理解に欠けていると思われることが多々ありました。製品の寸法検査も、後から指導担当は再度全数計測したり、又故意ではないかもしれませんが、違う寸法の素材をチャッキングして加工機のトラブルを招いたりしました。加工機の修正に半日を要した事もありました。以上の事から、弊社機械加工には適していないと判断、試用期間2週間ではありますが、機械で作業をしていますので、重大事故に繋がったり、万が一、怪我をするような事が有ってからでは遅いと思い解雇する事と致しました。」と解雇理由を挙げていました。

3 機械加工の適性がなかったことを裏付ける事情

裁判所は、証拠などから、〔1〕原告は、被告の指導担当者である証人Cの指導の下、実働2日目から実際にNC旋盤での加工作業（指定された口径の材料をチャッキングし、作動ボタンを押す作業）や加工した材料等の寸法の計測作業を始めたところ、実働3日目頃にNC旋盤に誤った口径の材料をチャッキングしたため、加工中にその材料が機械から外れるという事故を起こしたこと、〔2〕その際、証人Cは、原告に対し、口径の異なる材料をチャッキングすると、材料がNC旋盤内から飛び出すなどして原告又は他の従業員が怪我をするかもしれない旨等を指導したこと、〔3〕原告は、実働4日目又は5日目頃にNC旋盤で加工途中の材料を取り出し、新たな材料をチャッキングして加工作業を再開したため、NC旋盤の刃物がプログラムと違う距離にあった材料にぶつかって負荷がかかり、機械の芯がずれるとともに、当該材料が外れてNC旋盤内に衝突するという事故を起こしたこと、〔4〕原告は、被告代表者及び証人Cから加工後の材料の寸法を正確に計測することの重要性について繰り返し説明、指導を受けていたものの、寸法の計測ミスを1日に数回繰り返し、その状況は、本件解雇時まで改善されなかったこと（そのため、証人C等の被告の従業員は、原告が計測した材料について、改めて計測し直すという対応をしたこと）、〔5〕原告は、被告代表者又は証人Cからの注意や指導に対し、うなずいたり、小声で返事をしたりする程度の反応を見せるにとどまったこと、〔6〕被告代表者は、実働9日目（令和5年4月6日）の就業時間後、証人Cら被告の従業員から原告の雇用継続に関する意見を聴取したところ、原告が機械工には向いていないかもしれない旨の意見が多く出されたこと、〔7〕被告代表者は、実働10日目（同月7日）の始業時刻開始後、原告に対し、計測ミスが多く、なかなか改善されない旨、原告がNC旋盤での大きな事故を2回起こしており、今後、原告自身や従業員が怪我をしたり、機械を破損したりする大きな事故が起きてからでは遅い旨等を説明し、本件解雇を申し入れたこと、以上の事実を認定しています。

結局、本人の適性の有無について、どこまで具体的かつ詳細に証明できるかにかかっています。能力不足と指摘するのは簡単ですが、どのような業務を指示したら、どのようなミスがあり、それに対してどのような指導をしたが、それでも改まらなかった、そしてそのミスは非常に深刻でかつ安全に関わる問題である、ということを証明できるように証拠を残しておくことが重要といえます。ただ実働10日間で判断したというのはやや早いかなという印象があり、私ならもう少し様子をみた方がよいとアドバイスするかもしれません。

4 改善の見込みがなかったことを裏付ける事情

裁判所は、被告が製作しているのは、自動車のエンジンの部品の製造に必要なブランジャーチップ等であり、業務上、その加工品の寸法の計測が正確に行われることが必要かつ重要であること、チャッキングして高速回転させた材料を刃物で削るNC旋盤での作業のミスは、作業員や周囲の従業員に怪我をさせたり、機械自体を毀損したりする危険があること、被告は、原告に対し、寸法計測の重要性やNC旋盤の危険性を説明・指導をしているから、原告もそのことを理解し得たこと、NC旋盤での具体的な作業は、指定された口径の材料をチャッキングし、作動ボタンを押すという単純なものであるし、原告は、その職歴において、NC旋盤での加工作業やノギス等の計測器具を用いた測定作業の経験を有しており、証人Cの前では計測器具を適切に使用できていたのであるから、ミスの改善に困難な事情があったということもできないとしたうえで、

それにもかかわらず、原告は、実働3日目頃以降、証人Cや被告代表者から注意指導を繰り返し受けていながら、NC旋盤での加工作業におけるミス（2度目のミスは、機械の芯をずらしてしまうほどの事故につながっている）や寸法の計測ミスを繰り返しており、寸法の計測ミスについては

本件解雇時まで改善されていないとして、原告は被告の業務に関する資質や適格性等を欠いており、実働日数10日間で本件解雇がされたという事情を踏まえても、本件解雇は、本件契約の解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当と認められると判断しています。

裁判所は、改善しやすい内容であったにもかかわらず、改善がみられなかったことに重きを置いているように思います。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)