

第59回 杜若オンラインサロン

# 試用期間中の解雇・ 本採用拒否はどこまで許されるか？

～令和の最新裁判例4選から学ぶ、勝てる会社と負ける会社の決定的な違い～

---

令和8年3月30日（水） 13:30 ～ 15:00

杜若経営法律事務所 弁護士

向井 蘭 / 佐藤 浩樹

# 本日のアジェンダ

01

試用期間と解約権留保の基本

02

裁判例① ヤマダコーポレーション（有効）

03

裁判例② ダイトク（有効）

04

裁判例③ 明治機械（無効）

05

裁判例④ 証券会社（無効）

06

4事件の比較と実務ポイント

# 試用期間と解約権留保の基本

## 試用期間中の留保解約権の趣旨

採用決定の当初には資料を十分に収集することができないため、後日における調査や観察に基づく最終的決定を留保する趣旨でされるもの。

## 留保解約権行使の有効要件

解約権留保の趣旨・目的に照らして、

- ① 客観的に合理的な理由が存在し、かつ
- ② 社会通念上相当として是認され得る場合にのみ許される。

※通常の解雇よりも広い範囲において解雇の自由が認められる

# 1

裁判例①

## ヤマダコーポレーション事件

東京地裁 令和元年9月18日判決

テーマ：管理職適格性と社内外対応

結論：請求棄却（解雇有効）

# 事案の概要（ヤマダコーポレーション事件）

## 採用の背景と期待された役割

社内業務システム・基幹システムの刷新を見据え、情報処理技術者の資格、管理職の実務経験を有する、ITスキル及びプロジェクト経験のある人材を求めていた。

## 原告の属性・経歴（即戦力性）

約27年間にわたりシステムエンジニアとして勤務。資格等級：J/MM（ミドルマネジメント）、役職：係長として採用。将来的な課長職候補としての期待があった。

## 試用期間の設定

入社後3か月間（平成29年9月16日～12月15日）。

# 事例（ヤマダ）：IT管理者の問題行動

## 部下への不適切な対応と協調性の欠如

入社直後から部下（主任）に対し、「あなたはいったい何をしているの」と怒鳴るなど威迫的な行動を繰り返した。業務に必要な情報の共有を拒否し、嫌がらせ目的の指示を出すなど、職場環境を悪化させた。

## 取引先との関係悪化

システムトラブル対応において、取引先担当者に対し執拗な原因調査や困難な対処法を要求。担当者の交代や取引先からの抗議を招き、関係修復が困難な状況を発現させた。

## 社内オペレーションへの配慮欠如

大量（約500枚）の紙を一度にプリントアウトし他部署の業務を遅延させるなど、社内オペレーションへの配慮も欠けていた。データ誤削除のミスについて適切な説明・謝罪もなかった。

# 認定事実ダイジェスト（ヤマダコーポレーション事件）

H29.9 入社直後～

## 部下への高圧的態度・情報共有不足

部下に対し詰問調の発言、必要な情報を共有せずプリントのみ見せる等

10月中旬～下旬

## 取引先への過度な要求・データ誤削除

送信不具合対応でデータ誤削除。取引先担当者へ執拗な原因調査要求→担当者交代・抗議へ発展

11月上旬

## 業務妨害的な行動・協調性欠如

約500枚の大量印刷を強行し全社の出力業務を停止させる。上司との話し合い拒否や遅刻

11月15日

## 指導面談の実施（1時間半）

会社側が指導面談を実施。しかし態度の改善は見られず、管理職としての資質欠如が明確化

11月30日

## 試用期間満了による解雇通知

# 裁判所が重視した事情（ヤマダコーポレーション事件）

なぜ解雇は「有効」と判断されたのか？

## ① 管理職としての資質欠如が具体的事実で裏付けられた

「態度が悪い」という抽象論ではなく、部下への詰問調の発言、情報共有拒否、嫌がらせ的指示など、具体的なエピソードが多数認定された。部下が適応障害・メンタル病を発症し異動に至った事実も重視。

## ② 取引先との関係悪化という外部への実害

富士エフ・ピーとのトラブル対応で、技術的正当性の主張を繰り返す一方、取引先担当者のストレスを招き担当者交代・会社への正式抗議に発展。裁判所は「原告の対応が原因」と明確に認定。被告が謝罪に出向いた事実も重視された。

## ③ 指導・改善機会の付与と改善見込みの乏しさ

上司が機会を捉えて指導し、11月15日には1時間半の面談を実施。しかし原告の認識が不十分で指導に従う姿勢に欠けた。27年のSE経験がある中途採用者であり、改善の見込みが乏しいと判断。

## ④ 配置転換等の代替措置が困難

IT専門職として中途採用されており、問題の本質は勤務姿勢・態度という根本的なもの。配置転換で改善される性質ではなく、他部署への転換も困難と認定された。

# 実務に活かす（ヤマダコーポレーション事件）

## 適格性評価と指導のポイント

- 管理職適格性を「具体的事実」で評価する
- 協調性・部下指導・対外対応の各エピソードを収集
- 指導の日時・内容・本人の反応を記録に残す
- 取引先クレーム等の外部影響を総合評価

## 社労士の先生が気をつけるべきポイント

- 事実経過のヒアリングを徹底する
- 「態度が悪い」→具体的な発言・行動を特定
- 口頭注意だけでなくメール等の客観的指導記録
- 面談記録を改善機会付与の証拠として整備

勝敗の分かれ目：管理職としての資質欠如が「取引先関係の悪化」や「職場環境の害悪」として具体化しているかどうか

# 2

裁判例②

## ダイトク事件

東京地裁 令和6年9月18日判決

テーマ：安全性・正確性と短期適格性

結論：請求棄却（解雇有効）

# 事案の概要（ダイトク事件）

## 採用の経緯と職種

NC旋盤工として採用。経験者としての即戦力性を期待しての採用。面接時にNC旋盤の経験について確認が行われていた。

## 試用期間の設定

期間：令和5年3月27日から同年6月26日までの3か月間。しかし、実際には実働わずか10日程度で解雇に至る。

## 評価の焦点（安全性・正確性）

NC旋盤という危険を伴う機械操作業務のため、安全管理能力と作業の正確性が最重要視された。短期間での解雇判断の背景には、重大事故リスクの存在があった。

# 事例の問題点（ダイトク事件）

## 1. 口径誤りのチャッキングによる事故リスク

口径の異なる材料を誤って固定（チャッキング）したため、加工中に材料が外れ飛び出しそうになる重大な事故の危険性を招いた。

## 2. 加工途中での材料交換による芯ズレ事故

加工中の製品を勝手に取り出し、新たな材料をセットして再開したため、刃物が衝突し機械の芯が狂う事故が発生した。

## 3. 計測ミスの連続と品質・安全リスク

未加工部分の寸法測定や、不適切な寸法での加工完了判断など、基本的な計測ミスが反復継続し、改善が見られなかった。指導担当者が全数再計測を強いられた。

# 認定事実ダイジェスト（ダイトク事件）

R5.3.27

## 試用開始・初日に安全指導実施

寸法計測の重要性やNC旋盤の危険性を説明・指導

実働2-3日目

## 【事故①】口径誤りのチャッキング

NC旋盤に口径の異なる材料をチャッキング。加工中に材料が外れそうになる事故発生

実働3-4日目

## 【事故②】加工途中での取り出し・芯ズレ

加工中製品を取り出し新材料で再開→刃物に負荷→機械の芯が狂う

連日（継続的）

## 計測ミスの反復継続

1日数回の計測ミス。指導後も改善されず、担当者が全数再計測

実働10日目

## 試用期間中の解雇通知

# 裁判所が重視した事情（ダイトク事件）

なぜ実働10日でも解雇は「有効」と判断されたのか？

## ① 生命・身体に関わる重大事故リスクの発生

チャッキングミスによる材料飛び出しリスク、加工途中取り出しによる芯ズレ事故の2件が短期間に発生。NC旋盤は身体・機械への重大な損害を与えかねない危険な機械であり、安全上の不適格性は致命的と評価された。

## ② 作業自体の単純性と改善困難の不合理性

NC旋盤の操作は「指定された口径の材料をチャッキングしボタンを押す」という単純なもの。経験者として採用され、指導担当者の前では計測器具を適切に使用できていたにもかかわらず、ミスが改善されなかった。

## ③ 繰り返しの指導にもかかわらず改善なし

初日から安全指導を実施し、事故①発生後にも怪我の危険性を具体的に説明。しかし原告は注意・指導に対し「うなづく」「小声で返事」程度の反応で、計測ミスは解雇時まで改善されなかった。

## ④ 証人供述の一貫性と原告供述の不合理な変遷

被告側の証人Cと代表者の供述は一貫・共通。一方、原告は当初「覚えていない」としながら尋問時に「ミスはしていない」と不合理に変遷。裁判所は被告側供述を信用した。

# 重要事実と実務ポイント（ダイトク事件）

## 短期間でも有効となる理由

- 重大事故リスクの発生（実働10日で2件）
- 安全・正確性の欠如は即座に適格性を否定
- 反復継続した計測ミスの未改善
- 経験者採用であり基本操作の単純性

## 社労士の先生が気をつけるべきポイント

- OJT内容と是正指示を日報・指導記録に残す
- 安全教育の実施記録を必ず整備する
- 「いつ・誰が・何を教え・どう間違えたか」を特定
- 危険業務では短期でも解雇判断が正当化され得る

勝敗の分かれ目：「生命・身体の安全に関わる重大な不適格性」が客観的事実として証明できれば、短期解雇でも有効

# 3

裁判例③

## 明治機械事件

東京地裁 令和2年9月28日判決

テーマ：試用期間延長の有効性と教育の実態

結論：一部認容（解雇無効）

# 事案の概要（明治機械事件）

## 新卒扱いでの採用

大学卒業後の4月に「新卒扱い」として入社。即戦力性は求められず、ポテンシャル採用としての性質を持つ。

## 試用期間の設定と延長

当初の試用期間は3ヶ月（4月～6月）。その後、1ヶ月ごとの延長が合計3回繰り返された（計6ヶ月）。

## 教育体制と配属

OJTや実務指導よりも、簿記の自習や新聞記事の感想提出などが中心。具体的な業務適性を判断する機会が乏しい状況下での延長。

# 認定事実ダイジェスト（明治機械事件）

4月1日

## 新卒扱いで採用・試用期間開始

試用期間3ヶ月で労働契約締結。研修期間を経て総務部へ仮配属

6月末

## 1回目の試用期間延長

能力不足を理由に1ヶ月延長。原告は延長通知書に署名

7月～8月

## 繰り返される延長と「追い出し部屋」隔離

2回・3回と延長。会議室に一人で隔離、簿記の自習や新聞感想文のみ

9月上旬

## テスト実施と退職勧奨

太陽光発電・簿記テスト→低評価。「精神的におかしくなる前に」等の発言による退職強要

9月29日

## 本採用拒否（解雇）の通知

# 裁判所が重視した事情（明治機械事件）

なぜ解雇は「無効」と判断されたのか？

## ① 試用期間延長の目的が「退職勧奨」であった

役員が「退職勧奨にもっていくために...そこへ行かされたら精神的におかしくなっちゃう...それを耐えてんのは大したもん」と発言。会議室隔離が精神的苦痛を与えて退職を促す目的であったと裁判所が認定した。

## ② 教育・指導の実態が完全に欠如

新卒扱いにもかかわらず、実質的な業務を与えず「簿記の自習」「新聞記事の感想提出」のみ。簿記の教育・指導は一切行わなかった（証人供述で確認）。これでは職務適格性を判断できないと評価された。

## ③ 当初試用期間中の調査が不十分

直属上司は5月末～6月中旬に問題を認識しながら、繁忙を理由に具体的な問題点の指摘や改善警告をしなかった。試用期間中に調査を尽くしたとは言えず、延長の「やむを得ない事情」が否定された。

## ④ 原告の問題行動の評価は限定的

学習意欲不足・コミュニケーション問題等があったが、新卒で社会人経験がなく「学生感覚が抜けられない事例は社会に相当程度存する」と評価。適切な指導なしに能力不足を断じることが許されなかったとした。

# 重要事実と実務ポイント（明治機械事件）

## なぜ解雇無効となったか？

- 延長3回・会議室隔離の異常性
- 退職勧奨目的での延長と認定
- 教育指導の完全な欠如（自習のみ）
- 新卒者への改善機会不付与

## 社労士の先生が気をつけるべきポイント

- 延長の根拠・同意・理由書を整備する
- 「自習」ではなく具体的業務課題とFBを行う
- 日報等で教育内容の実態を記録する
- 漫然とした延長は無効リスク大

勝敗の分かれ目：試用期間延長が「教育・改善の機会」か、それとも単なる「退職強要の手段」かが決定的な違い

裁判例④

# 証券会社・超富裕層人脈事件

東京地裁 令和7年6月13日判決

# 4

テーマ：採用要件（人脈）と短期評価の限界

結論：一部認容（解雇無効）

# 事案の概要（証券会社・超富裕層人脈事件）

## 採用形態と待遇（即戦力としての期待）

中途採用・正社員（営業職）。年俸1,000万円という高待遇での採用。超富裕層向けコンサルティング会社における即戦力として期待された。

## 採用の必須条件（人脈）

求人票上の必須条件：証券会社・商社等での富裕層向け折衝経験、富裕層の人脈を持ちかつ人脈構築が得意であること。面接時に約40名分の人脈リストを提示。

## 人脈リストと実態の乖離

就労後、リスト掲載者の大半は面識がない（ネット検索情報のみ）と判明。パートナー候補も1名のみ。基礎知識不足や情報漏洩リスクのある行動も発覚。

# 認定事実ダイジェスト（証券会社・超富裕層人脈事件）

面接時

## 人脈リストの提出と即戦力アピール

約40名の会社役員等の名簿を提出。年俸1000万円で採用決定

入社直後～

## 人脈の実態判明と営業活動の停滞

リスト掲載者の大半は面識なし（ネット検索情報のみ）。パートナー候補1名のみ

試用期間中

## 基礎知識不足と情報漏洩リスク

事業内容の理解不足で顧客質問に答えられず。無許可で顧客情報を外部送信

連日の指導

## 代表者による改善指導

代表者が営業先の属性指摘等の指導を行うも、原告は自己流を貫く

入社約3ヶ月後

## 試用期間中の解雇実施

# 裁判所が重視した事情（証券会社・超富裕層人脈事件）

なぜ解雇は「無効」と判断されたのか？

## ① 人脈の虚偽申告は立証されなかった

原告がリスト掲載者と「信頼関係がある」と明言した事実は認定できず。被告代表者も二次面接でリスト掲載者と原告の人的関係を具体的に確認していなかった。虚偽申告の立証が不十分と判断。

## ② 人脈の保有が労働契約の内容となっていなかった

求人広告には人脈が必須条件と記載されていたが、被告代表者が二次面接で掲載者との関係性を確認しなかった以上、人脈の存在が労働契約締結の必要条件であったとは認められないとした。

## ③ 短期間での成果不足は解雇理由として不十分

被告の事業内容・営業内容に照らし、営業社員が短期間で成果を出すことは困難。パートナー候補1名の面談を設定し継続的に営業活動をしていた原告を「不適格」とまでは言えない。

## ④ 被告の指導は抽象的で改善機会が不十分

被告代表者の指導は「営業先の属性」の指摘に留まり、営業手法等の具体的指導は行われていない。この程度の指導のみで「改善の見込みがない」とは評価できないとした。

# 重要事実と実務ポイント（証券会社事件）

## 人脈要件の検証と適格性判断

- 「人脈がある」の虚偽申告は立証困難
- 名簿の実在性は採用段階で確認すべき
- 短期的な成果のみでの解雇は困難
- 指導が抽象的では「改善見込みなし」と言えない

## 社労士の先生が気をつけるべきポイント

- 採用要件を雇用契約書で具体的に定義する
- 面接時にリストの関係性を具体的に確認する
- 入社直後にアプローチ計画の提出を求める
- 営業手法の具体的指導と記録を行う

勝敗の分かれ目：「期待した人脈がない」だけでは弱く、虚偽申告の程度や業務への具体的支障を立証できるかが鍵

## 4事件の比較（勝てる会社・負ける会社）

### 勝てる会社（解雇有効）

具体的事実に基づく適格性判断  
暴言・情報遮断・操作ミス等の客観的事実を特定

安全・外部影響を重視  
取引先関係の悪化や重大事故リスクの立証

指導・面談の履歴あり  
問題行動後の注意指導・面談実施で改善機会付与

### 負ける会社（解雇無効）

延長運用の不当性  
漫然とした延長や退職勧奨目的の延長は無効リスク大

教育実態の欠如・隔離  
自習のみ・OJT不実施で能力不足と断じるのは不可

採用要件の検証不足  
「人脈」等の主観的要素は採用段階での確認不足が落ち度

# 横断ポイント（試用期間の運用）

## 「客観的合理的理由」「社会通念上相当」の充足は事実で示す

抽象的な「能力不足」「協調性欠如」ではなく、具体的な日時・場所・行動・発言を特定し、証拠化することが不可欠。裁判所は具体的な事実の積み重ねで判断する。

## 指導・注意・配置・教育の実態を記録

単にミスを指摘するだけでなく、「どのような教育・指導を行ったか」「改善の機会を与えたか」が問われる。明治機械事件のように教育実態が乏しい場合は解雇無効のリスクが高まる。

## 外部影響（安全・取引先）を総合評価

ダイトク事件の「安全リスク」やヤマダ事件の「取引先関係悪化」のように、社外や安全に関わる重大な影響は、解雇有効性の判断で極めて重要な要素となる。

# 就業規則・雇用契約の整備

## 1. 試用期間条項の明確化（期間・趣旨・延長）

期間の長さや趣旨を明記し、延長の可能性がある場合はその「根拠」と「手続き」を就業規則に定める。  
※明治機械事件では延長の根拠規定の有無と運用が争点に。

## 2. 本採用拒否／試用解雇の判断軸の明確化

「勤務態度」「能力不足」等の抽象表現だけでなく、具体的な評価項目や期待値を設定。  
※証券会社事件のように、採用要件を具体的に特定しておくことが重要。

## 3. 延長時の同意取得と書面化

試用期間を延長する場合は、対象者に理由を十分に説明し、「同意書」を書面で取得する。  
※単なるサインだけでなく、延長理由と課題、改善目標の合意が不可欠。

# ケースで学ぶまとめ

## 解雇有効（勝てる会社）

具体的な問題行動（暴言・事故）の証拠化

指導・面談を実施し、改善機会を付与

安全リスク・取引先への悪影響を重視

## 解雇無効（負ける会社）

試用期間延長の目的・手続きの不備

教育・指導の実態不足（放置・隔離）

採用要件（能力・人脈）の検証不足

勝敗を分ける決定的な要素

結論は「運用の実態」と「記録」で決まる