



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2 階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

「能力不足」「少額不正」でも解雇は有効～ 最新2裁判例に学ぶ労務管理の勘所

解雇は「そう簡単にはできない」と言われる一方で、一定の事情があれば有効と判断されるケースもあります。

今回は、能力不足や軽微な非行を理由としつつも、**安全配慮義務や信頼関係の破壊**といった観点から、**普通解雇の有効性が認められた最新裁判例**を紹介します。採用や労務管理の実務において、どのような点が裁判所に重視されるのか、今後の参考としていただければ幸いです。

ダイトク事件（東京地判 R6.9.18）～“安全配慮義務”は、解雇の正当性を裏付ける

●事案の概要

本件は、自動車エンジン部品を製造する企業が、機械加工業務の中途採用者（原告）を、試用期間中に解雇したことの適法性が争われたものです。

原告は「NC旋盤」や「ノギス（計測器）」の使用経験を有するとして採用されましたが、実働10日間の間に加工ミスや機械トラブルを繰り返し、指導後も改善が見られなかったことなどを理由に、会社は解雇を通知しました。これに対し原告は、「不当解雇である」として提訴しました。

●裁判所の判断

裁判所は、以下の事情から、解雇は有効と判断しました。

- ・試用期間中であっても、解雇には「客観的に合理的な理由」と「社会通念上の相当性」が必要である。
- ・原告は、NC旋盤での重大な操作ミスを2度起こし、寸法計測ミスも毎日繰り返していた。指導にもかかわらず改善が見られず、周囲からも「機械工には向いていない」との評価がされていた。
- ・被告企業の製品には高精度が求められ、ミスは作業者の安全や機械設備に重大なリスクをもたらすものであった。
- ・原告は経験者として採用されており、単純な技能不足や習熟不足では説明できないレベルであった。

●示唆されるポイント

・経験者採用のリスク管理

「経験者」として採用した場合、企業は一定レベルの技能や即戦力を前提として評価されます。期待された能力に達していないこと



が、解雇理由となり得る点に注意が必要です。

・安全配慮義務との関係

技術的ミスが作業員本人や周囲の安全に関わる場合、企業には安全配慮義務・健康配慮義務の観点からも、適性のない労働者を無理に就業継続させない合理性が認められる可能性があります。

・試用期間中でも記録が重要

本件では、ミスの具体的内容、指導の経緯、周囲の評価などが詳細に記録・主張されており、裁判所もこれを重視しました。

本判決は、「試用期間中であれば解雇は容易である」との誤解に対し、試用期間中であっても、労務管理上の記録（指導内容、勤務態度、改善状況など）をきちんと残しておくことの重要性を指摘したといえます。

美容室 A 事件（東京地判 R6.10.15）～信頼関係は、“少額の不正で”も失われる

●事案の概要

本件は、美容室で勤務していた原告（美容師）が、店舗の売上金を不法に領得したとして普通解雇された事案です。

原告は、以前の勤務先からの顧客を本件美容室に引き継いでおり、会計時にチップを受け取ることがありました。しかし、防犯カメラ映像から、原告がレジから 500 円硬貨を複数回取り出す様子が確認され、被告（美容室経営者）は売上金の着服と判断して解雇に至りました。

原告は、これを「チップの取り扱い」であって不正ではないと主張しました。

●裁判所の判断

・不法領得の有無

レジから 500 円硬貨を取得した行為のうち、4 回については顧客から余分な支払いが確認されず、チップであると説明できないとして、不法領得と認定（合計 2,000 円）。一方で、代金とチップの区別が不明確な一部の取引については、不法とまではいえないと判断されました。

・解雇の有効性

不法領得額は少額ながら、従業員が複数回、売上金を取得する行為は雇用関係の信頼を根本から損なうものであり、原告が非を認めず被害弁償もしていない点も踏まえ、解雇には客観的合理性と社会的相当性があるとして有効とされました。

●示唆されるポイント

本判決は、金額の大小にかかわらず、不正行為の反復が信頼関係の破壊と評価される場合には、解雇が有効となること、チップ文化という慣行が一部に存在していても、それを理由に一律に正当化されるものではないことを明確にしています。

特に、裁判所が「行為態様」や「反復性」に着目し、単なる金銭的損害ではなく**雇用契約の本質である信頼関係の維持を重視**した点は、労務管理における判断基準として注目すべきです。

～当事務所よりひと言～

解雇は容易には認められません。

しかし、“能力不足”が**周囲や本人への安全配慮義務上見過ごせないリスク**をもたらす場合や、“軽微な非行”でも労使の**信頼関係の基本である金銭に関わる**場合は、解雇の正当な理由と評価されやすいといえます。