

「社労士便り 4月」

(Vol. 145)

労働契約―2

労働契約は、使用者の指揮命令下で包括的に労務を提供し、その対価として使用者が賃金を支払う関係を基礎とする契約です。

● 採用内定

多くの場合、新規学卒者を在学中に採用し、卒業後入社させるという採用方法がとられています。この在学中に採用され、正式入社する前の者を採用内定者といいます。

採用内定は、始期付きで解約権留保付きの労働契約の成立といわれます。すなわち、実際に就労するのは、例えば、卒業後の4月からということで、始期が付きます。

そして、採用内定取消事由が生じた場合は解約できる旨の合意が含まれていることから、解約権留保付きということになります。

● 採用内定の取り消し

採用内定の取り消しが、労働契約の解消であるとする、労働契約法第16条により、当該労働契約の解消が、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したしたものとして無効となります。

最高裁判例では、解約権を使って採用内定を取り消すには、次の2つの条件を満たさなければならないとしています。

i) 採用内定当時、知ることができず、または知ることが期待できないような事実があること

ii) その事実を理由に採用内定取消をすることが、これらの制度の趣旨、目的に照らして客観的合理性があり、社会通念上相当として是認できること

したがって、このような理由によらない採用内定の取り消しは無効となることがあります。当該判例では、内定者がグルーミー（陰気、憂鬱な印象）なので当初から不適格と思われたが、それを打ち消す材料が出るかもしれないので採用内定としていたところ、そのような材料が出なかったことを理由とする内定の取り消しは、解雇権留保の趣旨、目的に照らして社会通念上相当として是認することができず、解雇権の濫用というべきであるとされています。

内定取り消しが認められる具体例として、i) 病気、ケガなどにより正常な勤務ができなくなった場合、ii) 内定を出した当時には予測できなかった不況の深刻化で会社の人員計画を大幅に変更せざるを得ず管理職にも辞めてもらわなければならない事態になってしまった場合、iii) 本人が内定時に申告していた経歴・学歴の重要な部

分に虚偽があったことが判明した場合、Ⅳ) 内定者が卒業できなかった場合などが挙げられます。

● 採用内定を行った企業名の公表

厚生労働大臣は、採用内定取り消しの内容が以下のいずれかに該当する場合は、その内容を公表できるものとしています。

- ① 2年度以上連続して行われたもの
- ② 同一年度内において10名以上の者に対して行われたもの（内定取り消しの対象となった新規学校卒業者の安定した雇用を確保するための措置を講じ、これらの者の安定した雇用を速やかに確保した場合を除く）
- ③ 事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないときに、行われたもの
- ④ i) 内定取り消しの対象となった新規学校卒業者に対して、内定取り消しを行わざるを得ない理由について十分な説明を行わなかったとき、ii) 内定取り消しの対象となった新規学校卒業者の就職先の確保に向けた支援を行わなかったとき

● 採用内々定

正式な採用内定通知より前の日に、口頭や簡単な通告により「採用内々定」を伝えることがあります。学生は、数社からのこのような採用内々定を得た後、採用内定開始までに1社を選択し、採用内定の関係に入っていくことになります。

また、このような内々定の関係は、労働契約の確定的な拘束関係に入ったとの意識には至っていないと考えられるので、始期付解約権留保付労働契約の成立としての採用内定とは認めにくいでしょう。

一方、採用を確信させるような言動があり、他社への就職活動を妨げるような事実上の拘束があるような場合は、内々定の段階でも始期付解約権留保付労働契約が成立していると解釈されることもあり得ます。

● 採用内定取り消しと解雇予告

採用内定の取り消しに、労働基準法第20条の解雇予告の規定※は適用されるか。これは見解が分かれるところです。

行政通達では、会社の採用通知が労働契約締結についての労働者の申込に対して労働契約の完成となる使用者の承諾の意思表示としてなされたものであれば、労働契約は有効に成立し、事後における採用取消通知は、労働契約解除の通知と解されるので、解雇予告の規定は適用されます。

しかし、会社の採用通知が労働契約締結についての承諾の意思表示ではなく、労働

契約締結の予約である場合は、その意思表示によって未だ労働契約は成立せず、したがって、事後における採用取消通知は、労働契約そのものの解除ではないから、解雇予告の規定は適用されないという考え方があります。

一方、労働基準法第 21 条は、試の使用期間中の者は、14 日を超えて引き続き使用されるに至った場合に初めて、同法第 20 条の解雇予告の保護を受けるとされていることから、同法に対する均衡上、試の使用期間中の開始前については解雇予告の適用はないという考え方があります。

※ 労働基準法第 20 条の解雇予告の規定

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも 30 日前にその予告をしなければならない。30 日前に予告しない使用者は、30 日分以上の平均賃金を支払わなければならない。(以下省略)

● 労働者からの解約

労働者からの採用内定の解約は、2 週間前に予告すれば自由に行えます(民法第 627 条 1 項) ※。

なお、内定辞退者への損害賠償は、内定の辞退が信義則上の義務に著しく違反する場合でなければ認められないとされ、かなり限定的といえるでしょう。

※ 民法第 627 条 1 項(期間の定めのない雇用の解約の申入れ)

当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から 2 週間を経過することによって終了する。

(参考文献等)

- 労働法全書(平成 29 年版):財団法人労務行政研究所編(労務行政)
- 労働基準法 上(労務行政)
- 別冊ジュリスト労働判例百選(有斐閣)
- 労働法第 11 版:菅野和夫著(弘文堂)
- 労働基準法解釈総覧(労働調査会)
- 採用から退職までの法律知識:安西愈著(中央経済社)
- 労働法:水町勇一郎著(有斐閣)

● プロフィール

特定社会保険労務士 佐藤 敦

平成 16 年:神奈川県社会保険労務士会登録