

[8] パート社員の採用内定取消し

Point

- (1) 使用者による採用内定取消しは、内定によって労働契約が成立したとみられる場合には、その解約とされ、内定制度を前提にした留保解約権を行使したものと解される（大日本印刷事件—最二小判昭54・7・20）。
- (2) 内定取消事由については、内定通知や誓約書に記載された取消事由であること、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できない事案であって、客観的合理性、社会通念上の相当性を是認し得ることが要求される。
- (3) 経済変動による経営悪化に際しての採用内定取消しについても、整理解雇に準じた検討（必要性、回避努力、人選、説明）が必要となると解される。
- (4) 使用者の恣意的な採用内定取消しについては債務不履行（信義則違反）または不法行為（期待権侵害）に基づく労働者の損害賠償請求が認められている。
- (5) また、採用内定が成立していなかったとされた事案においても、損害賠償請求が認められた裁判例がある。

事件の概要

1 申請者 : ① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

Y社の営業所長が、パート社員の退職に伴う欠員補充として、申請者Xをパート社員として採用しようとしたところ、本社の指示により採用取り止めとなった。Xは雇用を強く希望していたが、Y社は金銭による解決を提示したため、Xがあっせん申請に及んだものである。

3 主な争点と労使の主張

争点 採用内定取消し

| 労働側主張 | 使用者側主張 |
|--|---|
| ・ Y社(営業所長) からオファーがあり、採用内定的な確約を受けたことから、勤務 | ・ 営業所長の判断で、採用が確定したかの如き誤解を与えたことは事実であるが、採用等人事 |

| | |
|---|---|
| <p>していた会社も退職している状況である。よって、一義的には、当初予定通りの雇用を強く希望する。</p> | <p>権については、本社が有している。 Y社の方針として、パート社員の欠員補充は行わないこととしていることから、雇用以外の方法（金銭解決）での解決を図りたい。</p> |
|---|---|

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

労使双方から事情聴取し、あっせん員による協議の結果、Xの希望である「当初予定通りの雇用」は難しいとの判断から、金銭補償の方向で説得することとした。

補償金額について、Y社は、2か月分の賃金相当額と慰謝料として2か月分の賃金相当額を提示したが、Xは、今後の生活設計等を考慮して1年間の賃金相当額を要求した。

このため、あっせん員から、労使双方に対して、当該事件が裁判に移行した場合等も考慮した上で再検討するよう、個別に説得を行ったところ、双方に歩み寄りがみられ、解決に至ったものである。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案要旨）

Y社は、Xに対して、5か月分の賃金相当額に慰謝料を加えた解決金を支払うこと。

解 説

(1) 本事件は採用内定取消しの有効性をめぐる事案であり、採用内定取消しについては、実定法上の根拠規定が存在しないことから、判例の動向を踏まえて判断することとなる。

(2) まず、会社が労働者に対して採用内定を出していた場合である。採用内定の法的性質について、最高裁は**大日本印刷事件**（最二小判昭54・7・20 労判323号19頁）において、当該事実関係のもとにおいては、会社からの募集（申込みの誘引）に対し、学生が応募したのは労働契約の申込みであり、会社からの採用内定通知が申込みに対する承諾であって、誓約書の提出と相まって、就労の始期を大学卒業直後とし、それまでの間、誓約書記載の採用内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約（解約権留保付労働契約）が成立したと判示した。この判例法理によれば、使用者による採用内定取消しは、内定によって成立した労働契約の解約とされ、内定制度を前提にした留保解約権を行使したものと解される。

前掲**大日本印刷事件**最高裁判決は、採用内定取消しは、「解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる」としており、内定取消事由については、内定通知や誓約書に記載された取消事由であること、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できない事案であって、客観的合理性、社会通念上の相当性を是認し得ることが要求される。たとえば、卒業出来なかったり、著しく健康を害して就労できなかった場合には内定取消しもやむをえないであろうが、会社側の採用計画の恣意的な変更など、合理的理由のない内定取消しは認められない。経済変動による経営悪化に際しての採用内定取消しについても、整理解雇に準じた検討（必要性、回避努力、人選、説明）

が必要となると解される。

また、使用者の恣意的な採用内定取消しについては債務不履行(信義則違反)または不法行為(期待権侵害)に基づく労働者の損害賠償請求が認められている(前掲大日本印刷事件においては慰謝料100万円が認められている)。また、採用内定取消しがやむをえないとされたとしても、内定からその取消しに至る過程において会社側が信義則上必要とされる説明を行わなかったことを理由に損害賠償責任が課される場合もある(パソナ[ヨドバシカメラ]事件—大阪地判平16・6・9労判878号20頁)。

なお、学生の側からの内定辞退は、内定によって成立した労働契約の学生・労働者による解約であり、労働者には解約の自由があるので、少なくとも2週間の予告期間をおくかぎり自由になしうるものである(民法627条1項)。ただ、それがあまりにも信義則に反する態様でなされた場合のみ、例外的に契約責任または不法行為責任を問われる可能性がある。

(3) 上記は新規学卒者の採用内定取消し事件であるが、それ以外の採用内定取消し事件について裁判例を見ると、新規学卒者の採用内定取消し事件と同様に、採用内定により始期付解約留保権付労働契約が成立しており、会社の解約権行使、即ち採用内定取消しが適法と認められるためには、客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができるものに限られるとし(インフォミックス事件—東京地決平9・10・31労判726号37頁、オプトエレクトロニクス事件—東京地判平16・6・23労判877号13頁)、特に、会社が経営の悪化等を理由に留保解約権の行使(採用内定取消し)をする場合には、いわゆる整理解雇の有効性の判断に関する4要素(①人員削減の必要性、②人員削減の手段として整理解雇をすることの必要性、③被解雇者選定の合理性、④手続の妥当性)を総合考慮して判断すべきとしている(インフォミックス事件—前掲)。そして、採用内定取消しが社会通念上相当として是認することができない場合、採用内定取消しは無効とされ、労働契約上の権利を有する地位にあることを認めて1年間の賃金仮払いを命じたり(インフォミックス事件—前掲)、労働契約が締結されているとして次の転職先に就職するまでの2か月半分の給与と慰謝料100万円の支払いを命じたり(オプトエレクトロニクス事件—前掲)、不法行為を構成するとして7か月半の失業状態におかれた精神的苦痛に対する慰謝料(前職の賃金×7.5月)の支払いを命じたりしている(プロトコーポレーション事件—東京地判平15・6・30労判851号90頁)。

(4) また、採用内定の成立が認められなくても損害賠償請求が認められた裁判例がある。わいわいランド事件(大阪高判平13・3・6労判818号73頁)では、会社の代表取締役が、保育業務の委託契約を受諾できることを前提に、労働者に対して平成11年1月に雇用条件を示して雇用の申入れを行い、3月27日に雇用通知書を手渡したものの(労働者は、雇用条件が当初と異なったことから保留したが、この頃までに前職に退職の意向を話し、他の転職候補先に断りの連絡を入れていた)、業務委託契約を受諾できなかったことから、4月8日に雇用の申入れを取り消した一連の行為について、裁判所は、労働者が雇用の場を得て賃金を得ることができた法的地位を違法に侵害した不法行為に当たるとし、財産的損害として、6か月分の賃金相当額から、前職で賃金の支払いを受けていた期間(4月～5月)を控除した4か月分の賃金相当額の

支払いを命じた（他に精神的損害に対する慰籍料の支払いも命じた。）。

(5) 本事件は、営業所長が本社の方針をきちんと確認せずに、パート社員の欠員補充を行おうとしたところ、本社の指示により採用内定が取り消された事案である。Y社は当初から金銭解決を求め、一方、Xの求める要求額は高かったが、あっせん員が労使双方に対して、裁判に移行した場合等も考慮した上で再検討を求めたところ、双方に歩み寄りが見られ、解決した事例である。

(参照すべき法令)

労働契約法

(解雇)

第十六条 解雇は、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ものとして、無効とする。

民法

(債務不履行による損害賠償)

第四百十五条 債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。

(期間の定めのない雇用の解約の申入れ)

第六百二十七条 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二週間を経過することによって終了する。

(略)

(不法行為による損害賠償)

第七百九条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

(参考となる判例・命令)

- ・大日本印刷事件—最二小判昭54・7・20 労判323号19頁
- ・電電公社近畿電通局事件—最二小判昭55・5・30 労判342号16頁
- ・パソナ[ヨドバシカメラ]事件—大阪地判平16・6・9 労判878号20頁
- ・インフォミックス事件—東京地判平9・10・31 労判726号37頁
- ・プロトコーポレーション事件—東京地判平15・6・30 労判851号90頁
- ・オプトエレクトロニクス事件—東京地判平16・6・23 労判877号13頁
- ・わいわいランド事件—大阪高判平13・3・6 労判818号73頁