

取消は可能か、解雇予告は必要か？

押さえておきたい **採用内定の取消・辞退の疑問**



企業の業績悪化により、採用内定の取消しがかつてなく多く、中には一人当たり 100 万円の補償金を提示したという、ニュース性に富んだ例も報道されました。もっとも 100 万円払えないと取り消しができない、あるいは払えば取り消してもよい、というものでもありません。こうした「金額」のみが一人歩きしないよう、今月は採用内定とはどのような性格を持つもので、企業側からの取消はどのような場合に認められるのか、ある意味では、もっと「やっかいな」内定者側からの辞退についても取りあげてみます。

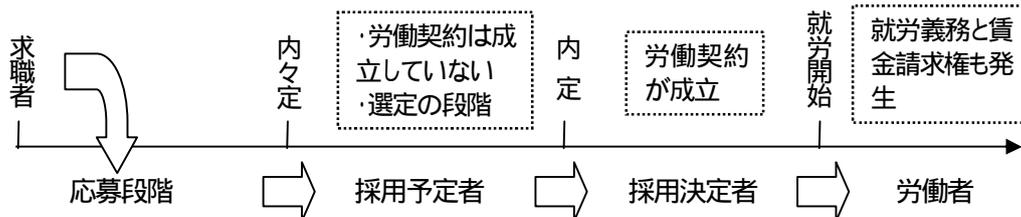
採用内定の意味するところ

そもそも「採用の内定」を出すというのは、どのような意味を持つのか。一般には学生等の応募者に対して企業側が採用決定の旨を通知することを指します。その時点で労働契約が成立(=締結)したものと解されますが、通常の労働契約とはやや異なります。入社日が来るまでは就労の義務はなく、賃金を請求する権利もありません。その間は、卒業できない等の一定の理由が起きたときは、企業側が内定を取り消すことができる権利(=解約権という)が留保されているのが通説です。

そのため、とを踏まえ、(就労の始期付)解約権留保付雇用契約と称されることがあります。

- 内定と内々定との違い -

ところで、内定と似て非なるものに「内々定」というものもあります。これはあくまでも「採用の予定」であることを通知したに過ぎません。後日正式な採否の決定があることを前提としており、この段階では労働契約がまだ成立していないと認められます。



何をもって内定とみるかは、呼称が内定か、内々定であるかではなく、当事者の行動および態様によって決まります。つまり「労働契約」がどの段階で成立したかがポイントです。黙示または明示的に採用確定の意思表示(例えば、必要書類の提出、入社日に通知、入社前の研修開始等)があった場合には、労働契約の成立があったとされる余地が大といえます(判例および昭 27.5.27 基監発15号)。

労働契約が成立したと認められる事実が発生 ←-----x-----> 採用の内定とする

内定取り消しは解雇、ゆえに正当な理由を要する

それでは、留保された解約権を使って、内定の取消しができるのは、どのような場合なのか。内定の段階で労働契約が成立したとなると、法的には解雇にほかならず、解雇となれば、自由にはできないこととなります。

すなわち、通常の解雇は労働契約法16条より、「客観的に合理的と認められ社会通念上相当として認められること」が要件とされているので、内定取消しについても、この規制を受けます。因みに判例(大日本印刷事件/昭54.7.20最高裁)は、「採用内定当事知ることができず、また知ることが期待できないような事実」に基づく内定取消しであったか否か、という基準を示しています。内定の取消が認められる正当な理由としては、次のケースが考えられます。

- 一定要件を満たせば採用する、といった予め提示された条件が成就しなかった場合
- 新卒者が卒業できなかった。所定の資格や免許を取得することができなかった
- 予め提示された取消し事由が発生した場合
 - 健康異常の発生 (ただし、採用後の仕事に支障が出るほどの異常)
- その他、本人の責めに帰するような不適格な事由
 - 提出書類にウソの記載があり、かつそれが軽微なものでないこと
 - 犯罪行為を犯した場合で逮捕または起訴された場合

- ・ 逆に言えば、面接の時点や採用内定当事に知り得るであろう事柄(例えば、性格が狷介であるとか、陰鬱であるなど)を後日持ち出して取り消すことは困難といえる。
- ・ 原則として、会社側に採否を決定する自由があるが、逆に、一旦採用決定を通知した場合には、取り消すのは困難といえる。

Q. 本人側ではなく、業績悪化による人件費削減のための取消しは正当な理由になるか？

A. 現在のような不況下では、むしろ会社側の事情による内定取消しが認められるか否かのほうが重要な問題です。法的には「解雇」であるので、いわゆる整理解雇の枠組みの中でその是非が総合判断されます。例えば、既存の社員の解雇を回避するためには、内定取消しもやむを得ない状況にあり、内定取消しを回避するための他の為しうる手段を講じるなど最大限の努力をし、内定取消しに踏み切る段で、速やかに説明し、妥当な補償をするなど十分な措置をとったか否かが問われましょう。と および被解雇者の人選までは認められたものの、本人に対する説明に誠実性を欠いていたことを理由に無効とされた例もあります(インフォックス事件/平9.10.31東京地裁)。

- 内々定(内定前)の取り消しは？ -

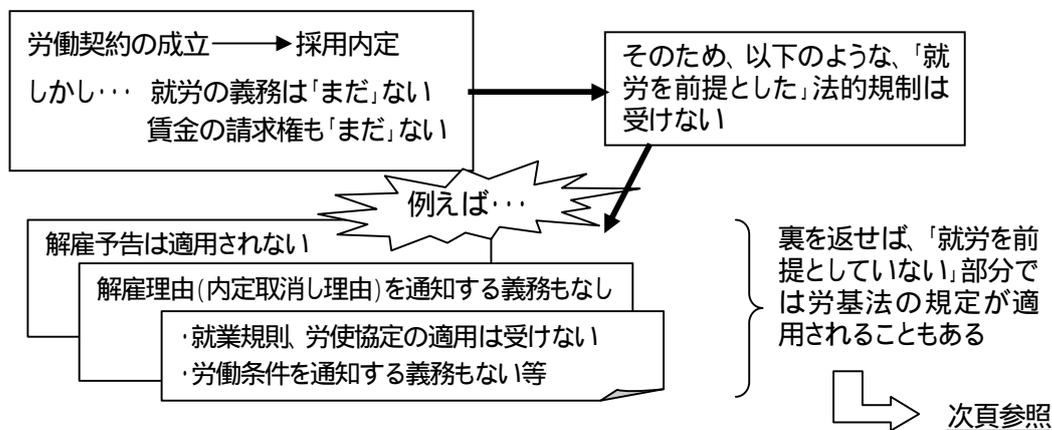
採用予定の段階は、労働契約成立前なので、労働法でいうところの「解雇」には当たりません。労働契約は成立していない以上、雇い入れる義務はありません。だからといって、一方的に取消しができるというのではなく、民事上の責任(=契約の不当破棄による債務の不履行)を負うため、いざ損害の回復を求められたときは、金銭的な賠償を余儀なくされることもあり得ます。

解雇予告の義務はないものの・・・

仮に、解雇しうるだけの正当な理由があり、内定の取り消しが可能な場合であっても、金銭的な補償とは別に平均賃金の最大30日分に相当する解雇予告手当の支払いも必要なのか(以下、解雇予告の適用)という疑問が出てきます。

本人は実際には働いているわけではなく、賃金も受けてはいないので、労基法第9条でいうところの労働者には当たりません。こうしたことから少なくとも労働基準法(以下、労基法)のうち、就労を前提としている規定、例えば労基法第20条の解雇予告も適用されず(昭27.5.27基監発15号)、解雇予告手当の支払う義務はないといえます。

考えてみれば、試用期間中で使用から14日以内の場合には、解雇予告が適用されない(労基法第21条第4号)にも拘わらず、就労前の内定者に適用するというのも奇異な話です。もっとも、解雇予告手当の義務はないとはいえ、それに相当する部分を含めた補償を求められることは想定すべきでしょう。



内定取消者からの団交は拒否できるか？

一方、労働契約が成立した内定者は、他人に使用され、報酬を受けて生活することを本体とする(=その時点で使用されているか否かを問わないので、失業者も含む)以上、労働組合法第2条でいうところの「労働者」に該当します。そのため内定取消の撤回または補償金の支払いを目的に、労働組合に加入した内定者から団体交渉を迫られることは考えられます。その場合には内定段階とはいえ、団体交渉に応じる義務があるので要注意です。

今年から企業名の公表もある

内定取消の続出により、厚労省も看過できず、今年の1月から職業安定法が改正されました(安定法施行規則17条の4)、内定取消しの内容が、以下のいずれかに該当するときは、厚生労働大臣がその内容を公表することができるようになったという次第です。

2年度以上連続して行われたもの

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

内定を取消された新規学卒者に対し、内定取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、または就職先の確保に向けた支援を行わなかったとき・・・等

内定辞退者への損害賠償請求

足止めや費用の返還等は可能か？



当社は久しぶりに新卒者の採用を決め、内定を出しました。ところが研修期間の半ばで、他社からの内定を理由に、突如当社の内定を辞退する申し出を受けたのです。あまりに勝手なことなので辞退を認めたくはありません。仮に辞退するにしても、しっかり「落とし前」を付けてもらうことはできますか。

契約違反であることは、明らかだが…

他社からの就職内定を理由に自社の内定を辞退し、他社に就職することは、いうまでもなく、契約の不履行に当たります。問題はそうであることを前提のうえで、ご当社が「内定辞退を認めない」とすることができるか、さらに「内定辞退はやむを得ない」としても、内定者に対して損害賠償請求ができるかということ、この2つに尽きます。



- 内定者からの辞退の可否 -

内定辞退者といえども、労働契約が成立している以上、労基法のうち、就労を前提としない部分は適用されます。そうすると、無理やり足止めをさせるのは、強制労働を禁止する労基法第5条に抵触してしまいます。また期間の定めのない契約ならば、2週間以上の予告期間を置くことで自由に労働契約を解約することができる(民法第627条第1項)ことから、「辞退を認めない」とすることは不可能といえます。せいぜい内定辞退者に説得を試みるのが関の山です。

- 内定辞退者への損害賠償の可否 -

次の問題は、内定辞退者に対し、損害賠償請求ができるかです。例えば、採用に至るまでの費用、無駄になった研修費用、さらに新たな採用のための費用などが考えられます。どうやって損害の範囲を立証し、金額を算定するかという問題が伴うものの、理論上は可能です。

しかし、前述のとおり、辞退をする自由があるとすると、賠償請求を通すのは容易ではありません。だからといって、内定者が勝手に内定を蹴り、相手方を翻弄してもよいはずはなく、その時期や内容(例えば、複数社の内定をとり、入社日ぎりぎりで1社以外を蹴ってしまうなど)によっては、解約権の濫用が著しいとして、賠償責任を負うこともあります。

最後に、誤解されがちな点として、研修費の返還について触れてみます。事前研修という以上、業務遂行のために要した費用にほかならず、その費用は(「利があるところ危険あり」とする報償責任の法理からみても)企業側が持つのは当然です。では、事前に「辞退に際し研修費用を返還させる」旨の合意をとった場合はどうなのか？こうした約定は労働契約の不履行について違約金または損害賠償請求の予定を禁止する労基法第16条に違反するので無効です。

実際に生じた損害額を算定のうえ、賠償請求するのは違法ではない

- × 損害の多寡とは関係なく、契約不履行による賠償の額を事前に予約するのは違法