

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)  
河原社会保険労務士事務所 河原 清市  
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554  
メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

2019年10月21日に甲社は、応募者Aに対して採用試験を実施しました。  
その日のうちに、Aさんに採用内定通知書を出しました。  
1週間後の10月28日に、甲社は、Aさんの誓約書を受け取りました。その4日後に  
Aさんから採用辞退の電話を受け取りました。突然の電話に甲社は、びっくりしています。  
じつは、甲社は、10月28日から2週間後の11月11日に、Aの入社を予定していました。  
これって、何とかありませんか？

まず、採用内定の流れを考えます。

#### 1.採用内定の流れについての裁判所の判断

企業による募集は労働契約申し込みの誘引であり、これに対する応募(必要書類の提出)または採用試験の受験は労働者による契約の申し込みである。

そして、採用内定(決定)通知の発信が、使用者による契約の承諾であり、これによって試用労働契約あるいは見習社員契約が成立する。ただし、この契約は、始期付きであり、かつ解約権留保付きである。

すなわち、採用内定通知書または契約書に記載されている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おり、また卒業できなかった場合も当然に解約できる。

(労働法 菅野和夫 P106 参照)

次に、労働者からの解約について、民法では、どのようになっているかを記載します。

#### 2.民法第627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2週間を経過することによって終了する。

ということは、

3.労働者による内定取り消しについては、解約の自由があるので、上記の民法627条により内定取り消しは少なくとも2週間の予告期間をおく限り自由になし得ると考えられる。

ただし、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ことになるだろう。

4. しかし、今回の場合は、入社予定日の11月11日の直前の2週間以内の採用の辞退であります。そこで、

このことについては、東京地裁平成23年12月28日の判決が参考になります。

事件の争点は、入社前の面接の際に、人事担当の課長の発言が、黙示の内定取り消しあるいは内定辞退の強要に当たるか。また、労働者からの内定辞退が債務不履行に当たるかが争われた事案です。判決は、労働者からの内定辞退の申し入れは、信義則上の義務に著しく違反した態様で行われたとま

では言い難く、労働者の債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償責任を負うものではないというものでした。

ということは、もしも、労働者が信義則上の義務に違反した態様で内定辞退をした場合は、会社側は、債務不履行による損害賠償を請求することができるということになります。

ただここで、信義則上の義務に違反した場合の態様とはどのようなものをより具体的に考えようと思います。

内定辞退が信義則に反する場面というのは、会社の体質、規模、採用人数、業種などにより判断が異なりますが、一般的には、

入社後の待遇や詳細な予定などがある程度決まっているような段階で、前日まで頑張ります、楽しみにしていますなどと当然入社することを期待する発言をしていたとか、すでに入社後の実務に直結するような研修に着手していたとか、「このタイミングで辞退するの、ひどい」と言えるような状況があったか、という状況が考えられます。(この信義則に関する件は、東京都港区西新橋に事務所があるホライゾンパートナーズ法律事務所の荒井 里佳弁護士と、今年の9月と10月に話し合った結果です。)

上記の件は、労働者側からのアクションでありましたが、使用者側からのアクションについては全く異なった結果が導き出されます。

使用者が、従業員として採用する旨の確定的意思表示をした場合は、

- 例えば、①入社契約書や身元保証書の受領や、
- ②入社日その他の細部の通知や
- ③入社前の教育の開始
- ④内定式を行い正式採用を通知した時など

そのことにより、労働契約が締結されたと認められたあとの使用者側からの取り消しは、労働契約の解約となり、解雇に該当します。

労働契約法第16条の条文には、以下の内容が記載されています。

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。

16条により、客観的に合理的な理由がなければ、使用者は、その人との労働契約を解約することができません。

ちなみに、合理的と認められる正当な理由とは、

- ①卒業が採用の条件とすること。所定の免許や資格が取れること。
- ②健康状態の異常
- ③その他の不適格事由の発生。例えば、犯罪行為を犯して逮捕される。起訴される。等が挙げられます。

