

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 ホームページ kawahara-sr.com/

医師の紹介業者と病院の間の紹介手数料請求事件(判例時報 第2501号)

この請求事件の裁判は、東京地裁で、令和2年(2020年)11月6日に行われました。

医療法人社団 Y は、人材紹介会社 X から紹介を受けた医師 Z について、いったん採用内定をしたものの後にこれを取り消したが、X は、本件契約のうち、採用内定が取り消された場合であっても、その取り消しが「Y の都合」による場合には、紹介手数料を支払うべきことを定めた本件契約 2 条 6 項に基づき前記支払いを求めるものである。とした。

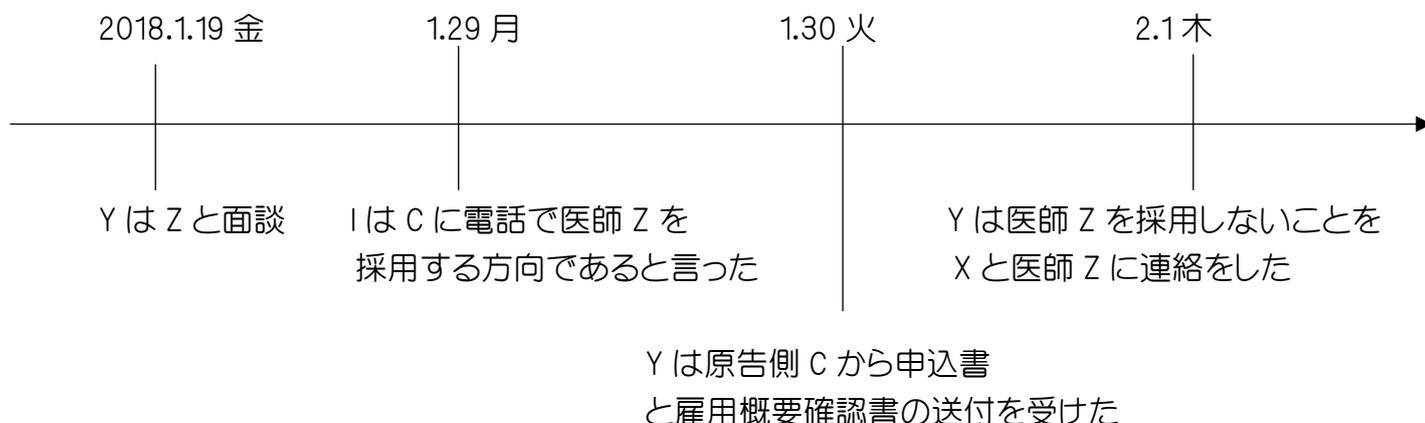
(手数料=Y の検診センターのチーフマネージャーの年収 $580\text{万円} \times 0.25 + 145\text{万円} \times \text{消費税 } 0.08 = 156.6\text{万円}$)

これに対して医療法人社団 Y は、専ら医師 Z の故意、過失に起因するような内定取り消しの場合には、紹介手数料の支払い義務はないものと契約解釈すべきであり、紹介手数料支払い義務は生じないと主張した。

判例時報第 2501 号における登場人物 原告 人材紹介会社 X、従業員で本件担当者 C
被告 医療法人社団 Y、採用担当者 I
医師 Z

裁判所の判断

認定事実は、



2018.

1.19 金、Y は Z の履歴書に満年齢の誤記、学歴と職歴に 1984 年 4 月に両方に期日があったことを把握していた。職務経歴にも同じ時期に異なる会社名が記されていることも把握していた。

1.29 月 病院側の採用担当の I は、C に対して電話で Z を採用する方向であること、内定通知書を別途送付することを伝えた。また、I は履歴書と職務経歴書に年度と年齢に誤りがあることに気づ

いていた。C に対して、修正した正式な履歴書と職務経歴書を 1 宛てに送るように Z に指示してほしいと伝えた。

1.30 火 病院 Y は、紹介業従業員 C から本件申込書と本件雇用概要確認書の送付を受けた。

また、後者に記名押印をして、フックスで C へ送った。

C は、Z に対して送り、Z も同日これに署名押印をした。

1.31 水 病院 Y は、Z からは履歴書のみを受け取った。職務経歴書は届かないし、宛先を Y とすべきなのに、「×××」とする誤記があった。

2. 1 木 病院 Y は、医師 Z を採用しないこととし、原告 X と Z に、その旨を連絡した。

2.22 木付け、病院 Y は「Z 氏 採用内定取り消しに伴う手数料支払いについてのご回答」という書面で、2018 年 1 月 30 日付けで採用内定を出したが、その後提出された履歴書、職務履歴書に事実と異なる記載があることが判明したため、2018 年 2 月 1 日付けで内定取り消しをした旨を主張した。

3.8 木付けの書面で病院 Y は、手数料支払いについての当法人の見解として、面接時に提出された書類の間違い、間違いを指摘された後に提出された書類に不備等、Z の不誠実な対応に失望し、管理職としての採用はできないと判断した旨を主張した。

以上事実確認から考えると、裁判所の意見としては、

確かに年齢の記載、履歴書や職務履歴書の誤記や齟齬そごや矛盾は、認められるが、Z が以前に使用した履歴書や職務履歴書を上書きせずに使いまわしたことから生ずる誤記と推認でき、経歴を詐称しようとするなどの悪質な意図に出たものとは認められない。

それ以外の誤記も内定決定前に気づくことが十分可能であったと言える。

さらに、内定決定後の事情として、被告の指示に反して履歴書のみしか返送しなかった医師 Z の態度も内定取り消しの理由と主張しているが、履歴書と職務経歴書の提出を指示してからわずか数日しか経過していないことからすれば、この間、適格性の有無に関係する事項についての判断資料を十分に収集し、慎重に吟味した結果とは言い難い。

そうすると、本件において被告 Y が医師 Z の採用内定を取り消した事由は、採用内定当時知ることが出来ず、また知ることが期待できないような事実であったとはいえず、前記のとおり解雇権留保の趣旨、目的に照らしてみたとときに、被告 Y の内定取り消しが、客観的に合理的で社会通念上も相当なものとまでは言えない。

そして、解雇により退職した場合には、法令に則った正当な解雇の場合に限っていることを踏まえると、客観的に合理的で社会通念上も相当なものとして是認することができない内定取り消しについては、本件契約 2 条 6 項にいう被告 Y の都合による内定取り消しに当たるものとして、紹介手数料の支払を免れないものと解するのが相当である。とした。

参考資料として、人材紹介取引契約書

第 2 条 第 1 項 病院は、紹介業者が紹介した人材を採用し、入職に至った場合、人材紹介の対価として本契約締結後に紹介業者病院間で書面により合意した方法により算出した紹介手数料を紹介業者に支払うものとする。病院は、医師を採用する時は紹介業者に対し、医師の雇用条件を紹介業者所定の様式により通知し、当該雇用条件に基づいて算出した手数料を明示した紹介業者所定の申し込む書を発行するものとする。

第 6 項 病院は、内定通知を行い医師がこれを受諾した後、病院の都合により内定を取り消した場合、1 項に基づき紹介業者に手数料を支払うものとする。