

林俊夫・弁護士著　くらしの交差点「法学入門」全国信用金庫協会広報誌「楽しいわが家」1989 年 10 月号を読む

採用内定—内定者の法的地位—

1. (1) 毎年秋は学生の就職シーズンであり、新規学卒者の大半が翌春就職を希望する会社から、採用内定の通知を受ける時期である。
(2) この採用内定は、世界でもユニークな就職システムであり、法律上は特別の規定を設けていないため、法的トラブルが生じることもある。
(3) 例えば、採用内定後正式入社前に、会社側が一方的に内定を取り消したり、逆に、学生側が拒否する等である。このような問題を解決するには、その前提として採用内定の法的性質を考えなければならない。
2. (1) 採用内定の法的性質については議論があり、かつては、卒業後に労働契約を締結すべき旨の予約にすぎないとする考え方(予約説)もあったが、それでは学生の法的地位の保護が図れないため、現在では、採用内定により会社と学生間に労働契約が成立するという考え方(契約説)が支配的である。
(2) これによれば、
 - ① 会社の求人募集は労働契約の申し込みの誘引、
 - ② 学生の応募ないし受験は契約の申し込み、
 - ③ それに対する会社の承諾の意思表示は内定通知ということになる。
3. (1) では、会社側が一方的に内定の取り消しをした場合はどうなるか。
(2) 具体的ケースとして次のような事件があった。
4. (1) A 学生は、B 大学の推薦を受けて C 会社の求人募集に応募し、筆記試験や面接試験等に合格し、C から採用内定の通知を受けた。
(2) A は、C に契約書を提出すると共に、B から他に推薦を受けていた会社への応募も辞退した。
(3) しかし、A の卒業直後、C は、A に対し何らの理由を示すことなく突然内定を取り消す通知をしてきた。
(4) そこで、A は、C に対し、入社予定日以後の賃金と慰謝料の支払いを請求した。
5. (1) 裁判所は、以下の理由により、この A の請求を認めた(最判昭 54・7・10)。
 - ① 採用内定通知により、A C 間には就労始期を大学卒業直後とし、誓約書記載の事由に基づく解約権が留保された労働契約が成立している。
 - ② 採用内定者 A の地位は、一定の試用期間中の者の地位と基本的に異ならないから、C による

解約権の行使は、社会通念上客観的に合理的と認められるものに限られる。

- ③そして、採用内定の取り消し事由は、内定当時、Cが知ることができず、また知ることが期待できないような事実でなければならない。
- ④本件では、Cの取り消しを正当化できる合理的理由は存在せず、Cの解約権行使は濫用である。

6. (1)現在、内定取り消しの合理的理由として考えられているものは、

- ①予定通り大学を卒業できないこと、
- ②提出書類の虚偽記載、
- ③内定者の非行や健康悪化等である。

7. (1)次に、学生側が一方的に入社を辞退した場合はどうなるか。

(2)右学生は法的責任を負うか。

(3)採用内定により学生と会社間には労使関係が成立しており、労働者側からの労働契約の解約は、期間の定めがない限り、何らの理由なしに何時でも可能であるから、原則として学生からの解約には違法性がない。

(4)ただ、学士の解約が重大な信義則違反に該当するときは、学生に不法行為等による損害賠償責任が生じることになるだろう。