

相談室 Q&A

人事労務の現場の問題を、専門家が回答。
WEB労政時報では過去からの
全4071問のQ&Aが検索・閲覧可能。

採用関係

Q 面接に同席した社員が、勝手に「内定とする」旨を応募者に伝えたものの、採用しなかった場合、どのような影響があるか

当社では現在、人員補充のために中途採用に向けた採用選考を行っています。先日、「この応募者は自分の知り合いだ」という社員がいたため、応募者の人となりを深く知るために、面接に同席してもらいました。ところがこの社員は、自分の勝手な感触から、応募者に対し「選考に通過したのは間違いない、内定だと思ってもらって構わない」と、期待を膨らませるようなことを伝えていたようです。結果的に、この応募者は採用しない判断をしたのですが、この場合、企業としてどのような影響があるのでしょうか。

(大阪府 K社)

A 同席させた社員が単に応募者に伝えたにすぎず、正式な内定の書面等をもって通知したわけではなく、当該社員に労働契約の締結の権限を与えていない限り、入社を拒否することは可能である。ただし、正式採用の期待を抱かせたにもかかわらず、最終的な不採用判断に至った理由の説明等が不十分な場合には、損害賠償責任を負う可能性がある

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 採用内定について

採用内定の法的性質については、「始期付解約権留保付労働契約」であると整理されることが多いところです。このような解釈をすることによって、労働者としては、安心して会社に入社することを決断し、その準備を行うことができ、会社としても内定者を確保して、入社時期(=始期)には、内定者からの労務提供が開始されるという関係をあらかじめ成立させておくという意義があります。また、労働契約が成立しているという関係があれば、解雇権濫用が許されないことから、内定を取り消すためには、採用内定時点においては知ることができなかった、または知ることが期待できないような事実により客観的に合理的かつ社会通念上相当として是認できる事情がなければならぬと考えられています(大日本印刷事件 最高裁二小 昭54. 7.20判決)。

したがって、採用内定が「始期付解約権留保付労働契約」と認められた場合には、その取り消しが制限されることにつながります。

採用内定の法的な性質に関するリーディングケースとなった上記大日本印刷事件においては、「被上告人と上告人との間に、被上告人の就労の始期を昭和44年大学卒業直後とし、それまでの間、本件誓約書記載の5項目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が成立したと解するのを相当とした原審の判断は正当」と表現され、このことが採用内定を「始期付解約権留保付労働契約」と解釈する根拠とされています。

一方で、上記の結論以外の箇所においては、「企業が大学の新規卒業者を採用するについて、早期に採用試験を実施して採用を内定する、いわゆる採用内定の制度は、従来わが国において広く行われているところであるが、その実態は多様である

ため、採用内定の法的性質について一義的に論断することは困難というべきである。したがって、具体的事案につき、採用内定の法的性質を判断するにあたっては、当該企業の当該年度における採用内定の事実関係に即してこれを検討する必要がある」とも述べており、実は、採用内定を「始期付解約権留保付労働契約」と評価できるか否かについては、会社ごとにケース・バイ・ケースとなる要素もあります。

当該最高裁判例の事情としては、内定者に対して、自己都合による取り消しをしない旨（すなわち、他社の内定は辞退し、以後の就職活動をしないうことを意味しています）が記載された誓約書の提出が求められていることに加えて、実際に入社した後に、当該内定時の誓約書以外に労働契約締結のための特段の意思表示が予定されていなかったことから、内定通知の時点で「始期付解約権留保付労働契約」が成立したと判断されました（逆にいえば、内定通知の段階で労働契約を成立させなければ、入社時期以降に働かせる根拠がないことになってしまいます）。ケース・バイ・ケースの要素があるといっても、当時の新卒採用に対する内定手続きにおいては、以上のような事情が一般的でもあったことから、多くの採用内定に関して、「始期付解約権留保付労働契約」として取り扱われてきました。

近年において、採用内定が争点となった事例を挙げると、例えば、コーセーアールイー（第2）事件（福岡地裁 平22. 6. 2判決）は、内々定通知の事例ではありますが、「始期付解約権留保付労働契約」の成立を否定しています。その理由として、①正式内定を別途行うことが予定されていたこと、②入社承諾書を提出させていたが、その内容は入社を誓約することや解約権の留保を定めるものではないこと、③人事担当者が会社のために内々定者と労働契約を締結する権限を有していなかったこと、④内々定を受けながらも就職活動を継続している新卒者も少なくなかったことなどの事情から、内々定を「始期付解約権留保付労働契約」とは認めませんでした（控訴審である福岡高裁 平23. 3.10判決も、この結論を維持）。

内定成立の要素として、①内定後に特段の手続きが予定されていないか、②入社する旨を確約さ

せているか、③内定を通知した者に労働契約締結の権限が与えられているか否か、④実際に内定後の就職活動が制約されていたか——などが考慮された事例といえます。

内定に関する手続きを整理するに当たっては、上記の要素を踏まえて、どの段階をもって正式な採用内定とするか検討の上、通知の内容や提出させる誓約書の内容などを検討すべきでしょう。

2. 内々定と賠償責任について

採用内定と伝えた行為が、「始期付解約権留保付労働契約」の成立と認められなかった場合には、労働契約が成立していない以上、入社を拒否することが可能となります。

しかしながら、上記コーセーアールイー（第2）事件においては、採用内々定を伝えられて正式な内定通知の数日前に至った段階では、労働契約が確実に締結されるであろうという期待は法的保護に十分値するものとして、内々定の取り消しにより生じた精神的損害に対する賠償責任を肯定し、50万円の慰謝料の支払いが命じられています。

当該事件では精神的苦痛の程度を検討するに当たって、他社の内々定を断り就職活動を終えていたこと、内々定の取り消しという方針変更について十分な説明がなされず、抗議を受けても何ら対応しなかったことなどが考慮されています。

3. ご質問における検討

社員を面接に同席させた理由が応募者の知人であるという経緯からすれば、貴社としては、同席させた社員に労働契約を締結する権限を与えていたとは考えにくいところです。また、同席した社員の勝手な感触から行われた伝達にすぎず、正式な内定通知の書面等を交付したものでなければ、いまだ「始期付解約権留保付労働契約」が成立したとはいえず、入社を拒否することは可能と考えます。

ただし、内定に対する期待を生じさせている状況においては、期待権を侵害したことを根拠とした賠償責任が生じるおそれがあることから、同席した社員には内定判断の権限がないことを明確に説明した上で、応募者には不採用である旨について可能な限り早期に伝えて、他社への就職活動などへの影響がないようにすべきでしょう。