

アクトワン通信 第15号「内定の効力」

忙しい中小企業経営者のためにホットな話題をコンパクトにまとめてお届けします。
平成26年7月1日 東京都中央区京橋2-6-16 エターナル5F (TEL:3566-0901/FAX:3566-0902)
弁護士法人アクトワン法律事務所 ※無断複製・転載を禁じます。

質 問

先日、急に社員が1人辞めてしまったので、あわてて中途採用募集をして、一応来月から来てください、と応募した方に回答しました。その際に履歴書も受け取り、勤務時間とか給与とかも説明しています。ところが、知人から「パートを利用した方がいいのではないか。」とアドバイスを受けたので、中途採用の方に「実は別の方をパートでお願いすることにしたので、来てもらう必要がなくなった。」と申し入れましたが、ご本人が納得してくれません。当社は何らかの法的責任を負うのでしょうか？

回 答

「内定」であっても、本件のような場合には、当事者間に労働契約が成立している、と評価されますので、原則として雇用義務が発生します。どうしても内定取り消しにしたいのであれば、ご本人と話し合っって一定の損害賠償金を支払うことはやむを得ないと思われれます。

解 説

- (1) 労働契約は書面が出来ていなくても、口頭でも成立します。ですから、本件のように勤務時間とか、給与とかを決めてしまった場合には、内定ではあっても労働契約が成立している、と考えられます。もっとも内定にあたっては、使用者側が一定の解約権を留保している、とも考えられますが、解約権の行使、つまり内定取り消しには解雇ほど厳格ではありませんが、一定の合理的理由が必要です。判例上も、事前研修に参加しなかっただけでは内定取り消しはできない、とか、業績不振を理由に内定取り消しする場合には、解雇に準じた要件が必要である、としています。
- (2) 以上のとおり内定にある程度の法的効力があるので、従業員の方が納得しない場合には、原則として雇用するほかありません。こういう紛争になった以上、雇用するのは難しい、というのであれば、一定の金額を支払って内定取り消しに同意してもらうほかはないのですが、試用期間の有無などにもよりますが、訴訟で争われれば最低限賃金数か月相当程度の損害賠償は発生すると考えて差し支えないと思われれます。

まとめ

内定取り消しが争われるのは、ほとんどの場合大企業ですが、理論的には中小企業でも内定の効力に変わりはありません。中途採用ではあっても、内定を出す場合には、十分に注意して、試用期間などを書面にして交付しておくなどの配慮が必要です。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、次回アクトワン通信 vol.16(2014/9 発行予定)からは、相続を中心にコンテンツをお届けする予定としております。

以 上