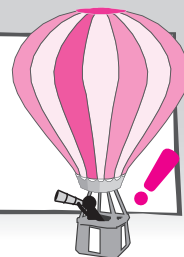


速報!

判例ナビ

☆今月の事例☆

採用内々定の取消しは、労働契約締結過程における信義則に反し、期待利益を侵害するものとして不法行為責任が認められた事例
(福岡高判平23.3.10)



講師：アンダーソン・毛利・友常法律事務所 弁護士 中村貴子

1st Step 事案の概要

本件は、Y(被告、控訴人)から採用の内々定(以下、「本件内々定」)を受けていたX(原告、被控訴人)が、予定されていた採用内定通知書授与の日の直前に、経営環境の悪化を理由に本件内々定の取消し(以下、「本件内々定取消し」)を受けたことについて、Yに対し、①本件内々定取消しは、XとYとの間に成立した労働契約(始期付解約権留保付労働契約)に違反し、債務不履行を構成する、または、②本件内々定取消しは、XがYにおいて就労できるとの期待権を正当な理由なく侵害したもので、Yには契約準備段階における注意義務違反があり、不法行為を構成するとして、債務不履行または不法行為に基づき損害賠償請求した事案である。

原審(福岡地判平22.6.2)は、①の点について、本件内々定により、XとYとの間に始期付解約権留保付労働契約が成立したとはいえないとしたが、②の点については、採用内定通知書授与の日が定まり、その日のわずか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のXの期待は、法的保護に十分に値する程度に高まっていたとして、本件内々定の取消しは、労働契約締結過程における信義則に反し、Xの期待権を侵害するものであり、不法行為を構成するとして、Yに対し慰謝料および弁護士費用110万円の賠償を命じた。

2nd Step 判旨

本判決は、原審を引用し、①の点については、本件内々定後に具体的労働条件の提示等の手続が行われていないこと、Yが提出を求めた入社承諾書も、入社を誓約したり企業側の解約権留保を認めるなどというものではなかったこと、Yの人事担当者が労働契約を締結する権限を有していたことを裏付ける事情は存在しないこと、当時の就職活動では内々定を受けながら就職活動を継続する新卒者も少なくなかったこと等を勘案して、本件内々定の通知は、正式な内定とは明らかに性質を異にするものであり、

本件内々定により、XとYとの間に始期付解約権留保付労働契約が成立したとはいえないと判示した。

一方で、②の点については、Xは、本件内々定以降、他社から受けていた内々定を断り就職活動を終了させており、Yとの間に労働契約が確実に締結されるであろうとの期待が法的保護に値する程度に高まっていたと判断するのが相当であること、突然に本件内々定取消しを行ったことがYのやむをえない経営判断に基づくものとはいえず、経済状況の悪化という事情をもって本件内々定取消しの措置を合理化することはできないこと等を補足した上で、不法行為の成立を認めた原審の判断を是認した。ただし、賠償額は55万円に減額した。

3rd Step 実務の視点

採用内定については、内定段階での始期付解約権留保付労働契約の成立を認めた最判昭54.7.20(民集33巻5号582頁)もあるが、本件のような採用内々定は、正式な内定とは区別され、正式な内定通知よりも先に採用担当者が学生に対し採用が決まった旨を口頭で通知するのが慣行であり、また、学生も複数の企業から内々定を得た上で、採用内定開始日までに1社を選択するという例が多い。そのため、採用内々定の段階では、企業側も学生側も労働契約の成立に至るような確定的な意思を有しておらず、採用内々定の段階で労働契約が成立したとは認めにくいと考えられている。本判決も同様の立場に立つものといえる。

もっとも、本判決は、採用内々定の取消しについて、契約締結過程における信義則違反を理由に不法行為の成立を認めたはじめての事例であり、採用内々定取消しについて一定の救済の途を開いたといえる。今後の企業の採用実務においては、採用内々定の段階であっても、相当期間前に内々定取消しの可能性を告知する等の相応の配慮や、経営状態の著しい悪化など内々定取消理由の合理性を裏付ける資料の収集等が求められることとなろう。