



Vol.34

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所
東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

★求人、採用面接、採用内定でのグレーゾーン対応(2)

問 中途採用については、事実上一定の年齢以下の者しか採用していないが、これは違法か？

答 雇用対策法10条は「事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。」と定めております。

要するに、国は、年齢にかかわらず募集・採用の機会を与えることまでは求めるが、実際に一定年齢以上の従業員を採用するように強制はしないというもので、機会の平等は求めても、結果の平等は求めないものです。したがって、設例の事案において、使用者が、中途採用について、結果として事実上一定の年齢以下の者しか採用していかなくともそれは違法ではないということになります。その他、雇用対策法施行規則には一定の例外が定められております。

とはいえ、履歴書の段階で一定年齢以下の方については全く面接の機会を認めないなどの場合は法の趣旨に反する可能性がありますので、年齢にとらわれず面接するなどするべきではあると思われま

問 急激な経営環境悪化を理由に採用の内々定を取り消すことは可能か？

答 内定が成立した場合は、最高裁判例の解釈によれば、使用者と労働者(将来の労働者(学生))との間に雇用契約が成立します。ただし、使用者は一定の場合に雇用契約を解除できる留保付解約権を有します。一般に合理的な理由もなく内定を取り消した場合は、使用者は労働者に対し慰謝料などを支払わなければならないとされております。

では、急激な経営環境悪化を理由に採用の内々定を取り消すことは可能でしょうか？

原則として合理的な理由がなくとも内々定を取り消すことは可能です。未だに学生と使用者との間に契約は成立していないからです。ただし、内定日間際にことさらに内定取り消しを回避するために内々定を取り消す場合や学生の他の内々定先を断らせるなどした場合は学生側の信頼を保護する必要があり、信義則違反などの理論構成で使用者は学生に慰謝料を支払う必要があると思われま

最近、福岡地裁判決で、2名の学生が採用の内々定を得て、入社承諾書を提出、就職活動を終了させたところ、内定書を受け取る予定日の2日前の08年9月30日、「原油高騰や金融危機などの総合的要因」を理由に同社から内々定を取り消された事案について判決が出ました。

裁判所は「内々定取り消しは原告の期待を裏切るもので違法」として同社に計195万円の支払いを命じました。また「内々定によって労働契約が成立したとはいえない」が、同社の対応について、「(リーマンショックなどで)経済状況がさらに悪化するという一般的危惧感のみから、原告への影響を十分考えず、内定直前に急いで取り消したと評価せざるを得ない」と指摘しています。

内々定を出したに過ぎない場合でも、内定を出す間際であるとか、使用者が学生に内定を出すと繰り返し説明していた場合に内定取り消しを行う場合は、使用者は学生と十分に話し合い内定を出せない理由を説明する必要があります。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)
TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982
E-mail : r.mukai@mbm.nifty.com