



Vol.108

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★労働条件について色々説明を求めてくる労働者に対する内定取消(解雇)は有効か

今月のニュースレターは、労働条件について色々説明を求めてくる労働者に対する内定取消(解雇)の効力が問題となった裁判例(大阪地裁 R5. 1. 27 判決)をご紹介します。

1. 事案の概要

本件は、原告が被告との間で採用内定(始期付解約権留保付労働契約)が成立し、始期(入社)到来後に解雇されたのは解雇権濫用に当たり、無効であるとして地位確認等を求めた事案です。

原告は被告の求人募集に応募し、令和2年8月29日、被告の人事担当者cは原告を正社員として採用することに決定した旨通知しました。(勤務条件 週5日勤務:21万5000円、週6日勤務:26万5000円[2年目から隔週土曜日休み])

その後、労働条件に関して以下の経緯がありました。

原告、大阪中央労働基準監督署に最低賃金法違反の有無等について相談。

10月2日、Zoom面談。原告、給与面の待遇改善を希望。

同月5日、cから原告に対し、従前提示した勤務条件承諾が入社条件とのメール。

同月6日、原告からcに対し、改めて検討するので、給与の総支給額の内訳(固定残業代としての支払額や交通費等の内訳明細)、見込み残業としての所定みなし時間、年間休日日数等の明示を依頼。

同月7日、cから回答(週6:年間休日日数105日等)。

同月11日、原告、当時の勤務会社に退職届提出。cに対し、内定承諾のメール。

原告からcに対し、週6日勤務を希望、2年目以降隔週土曜日が休日になるのであれば年間休日105日に達しないとして詳細を尋ねるメール。

cから原告に対し、提示した勤務条件の内容に照らし合わせた雇用契約書を作成することになるとの返答。

原告、再度大阪中央労働基準監督署に相談。

cから原告に対し、大手企業のような職務環境を望むのであればミスマッチの可能性もあるので十分に検討してもらいたい、少しでも懸念点があるのであれば気が済むまで質問してもらいたい、たたき台として雇用契約書①を送信。

原告からcに対し、「週6日勤務2年目以降は隔週土曜日休み(1年目は最低年間休日日数を105日程度とし、個別に定める)等であれば疑問はございません」等の返信。

原告は、同月13日、cに対し、改めて内定を受諾する旨通知しました。

このような経緯を経て、原告は同年11月9日被告に出社しました。

同日、被告から原告に対し、雇用契約書②を提示しました。「雇用期間」として「期間の定め有」、「休日」として「日曜日、夏季休暇、年末年始 其他会社の定める日」との記載を見て、原告は事前に聞いていた話と違う旨告げました。cは、雇用期間でなく試用期間であり皆そうして

いると説明しました。原告は期間の定めのない雇用契約書を作成して欲しい旨求めましたが、c はこれに応じませんでした。

原告が、年間 105 日程度休日があるという話だったのではないかと質問したところ、c は「**人によって違うから。**」と述べました。

原告は就業規則の閲覧を求めましたが、c は原告に対し、自宅待機を命じ、原告は帰宅しました。

翌 10 日、c は原告に対し、「本件に関しては、**雇用条件についての話し合いにおいて互いに意思疎通がうまく機能しなかったため内定条件に合意できなかったと認識しております。**（中略）大変申し訳ありませんが**内定は取消しとさせていただきます。**」とメールで通知しました。

2. 争点及び裁判所の判断

(1) 争点

本件の争点は、**①労働契約の成否、②解約権の行使又は解雇の有効性**です。

(2) 労働契約の成否について

被告は、原被告間において、年間休日日数及び給与条件等について何ら合意形成がされておらず、労働契約における本質的要素に関する合意が欠けているから、労働契約は成立していないと主張しました。

しかし、裁判所は、原告と被告は、正式な雇用契約書に署名押印するには至っていないものの、雇用期間、就業場所、業務内容、就業時間、残業の有無、休日、賃金、賃金の支払方法、賞与及び退職金の有無等の詳細な勤務条件につき合意するに至っており、**労働契約が成立している**としました。

(3) 解約権の行使又は解雇の有効性について

被告が主張する解雇理由は以下の通りです。

- ・ 事前に指示されていたにもかかわらず、入社時刻を守らず（午前 11 時を 10 時と勘違い）に、持参物（契約書押印用の印鑑）を準備してこなかった。これは故意・重過失によるものである。
- ・ 謝罪や弁解を一切せず、非常識。
- ・ 「平日の火曜日などに休みがもらえると思っていた。事前にもらっていた契約書と内容が相違している。試用期間があるとは聞いていない。」などと一方的に主張をまくし立て、会社側の説明を一切聞かなかった。
- ・ メールでの明確な指示に従わない、一方的に主張をまくし立てる姿勢は適格性を欠く。

裁判所は、入社時刻について故意・重過失によるものとは認められず、被告の業務に支障が生じたとは言えないとしました。また印鑑について、雇用契約書の締結が一日程度遅れるにすぎないとし、解雇の客観的合理的理由には当たらないとしました。

また、原告が謝罪している点、雇用契約書の「雇用期間」欄の訂正をもとめ、「休日」欄の記載と事前に提示された勤務条件である「年間休日日数 105 日程度」との整合性につき**説明を求めたことには合理性が認められ**、その態様が社会的相当性を欠くものであったと認められないとしました。

結論として解雇の客観的合理的理由には当たらず、解雇権濫用にあたり無効としました。

一応、試用期間についても判示し、最初の出社日であるわずか 1 日の言動をもって本採用拒否の理由に当たるとは言い難い上、原告の言動自体が解雇の客観的合理的理由に当たるとはいえないとしました。

3. まとめ

会社側としては、原告の採用についてミスマッチも感じていたように思われますが、採用に苦労していたのかもしれませんが。採用過程において、原告側から色々と労働条件に関して尋ねられたりしたものの、内定を通知し、そのまま入社日を迎えることになりました。推測になりますが、入社日を迎えるまでに原告を採用するか迷っており、入社日の入社時刻の勘違い、指示された持参物を

持参しなかったこと、提示された雇用契約書に異議を申し立てたこと等で採用できないと判断してしまったのだと思います。

しかし、労働者側としても、休日や雇用契約期間は自身にとって重要な労働条件ですから、その点を確認しておきたいのは理解できます。また、1日で退職となると今後履歴書にどのように記載すべきか悩むと思いますし、以前勤めてきた会社を退職してきており、入社日から則解雇されてしまったら、生活に困ってしまうでしょう。

本件は話し合いによる解決に馴染む事案であると思いますが、こじれてしまったのかもしれませんが、残念ながら判決まで争うことになりました。労働事件は労使双方に言い分があることが多いので、できるだけ話し合いで解決することが冷静に見るとお互いのために良い結果となることが多いように思います。