



Vol.76

弁護士 岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

★内定取消と就労意思の喪失

1 ニュースレター令和2年1月号(Vol.73)で、解雇された後に他社で就労しつつ解雇無効を争った事案で、裁判所が一定期間経過後に退職の合意があったと認定した事案をご紹介しました(S事件・東京地裁平成31年4月25日判決)。

今回は、内定取消後に、他社で就労しつつ内定取消の無効を争った事案をご紹介します(D事件・令和元年8月7日判決)。この事案では、内定後に会社が前職、前々職への調査を行った結果、経歴詐称、能力詐称があると判断し、内定を取り消しました。本人は内定取消を争いつつ、他社に転職しその後も約2年2か月就労を継続していました。裁判所は、内定取消は無効と判断しつつも、就労の意思が一定期間経過後に失われたと判断しました。

2 裁判所は、採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実があつて、これを理由として採用内定を取消することが契約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができるものに限られる(最判昭和54年7月20日、最判昭和55年5月30日参照)とし、本件では経歴詐称や能力詐称に当たる行為をしたことを認

めるに足りる的確な証拠はないとして、内定取消を無効と判断しました。

3 もっとも裁判所は、労働契約上の地位確認請求の可否(就労意思の有無)については、確かに再就職先の給与水準は低い(被告の8割に満たない)ため、他社に就労した時点で直ちに被告での就労意思を喪失したものとは認められないが、遅くとも試用期間3か月が満了した時点で、再就職先の雇用状況が安定したと認められ、被告における就労意思は失われたと認定し、それ以前の賃金請求権の限りで認めました。

4 このように、裁判所は解雇や内定取消の有効性の問題と、それによる賃金請求権の可否(就労意思の有無)を分けて考え、後者については、再就職までの期間、再就職先の業務内容の類似性、再就職先での賃金水準、再就職先での勤続期間などを総合し、就労意思の喪失や退職の合意を認定して、その後の賃金請求権を否定することもあります。

今後、コロナウイルスの影響により解雇や内定取消の事案も増える可能性があります。金銭解決になる際にも、このような事案における相場感も含めて検討する必要があるようです。