

## 採用内定取消し

(徳島県労働委員会)

### 相談内容

私は、就職活動の後、採用内定通知を受け、誓約書の提出など入社に向けた手続きをしてきましたが、昨今の厳しい経済情勢の中で会社の業績が急激に落ち込んだという理由で、採用内定取消しを申し渡されました。

納得がいけないのですが、どう対応したらいいのでしょうか。

### お答え

採用内定は、一定の条件のもとで労働契約が成立していることとなります。

会社による内定取消しは、既に成立した労働契約の一方的な解約でありこれが適法と認められるには、「客観的に合理的で社会通念上相当として是認できる事由」がある場合に限りまので、業績が急に落ち込んだという理由だけでは認められません。

採用内定の法的性質については、判例・通説は、企業からの労働者の募集は労働契約の申込みの誘因であり、これに対する応募が労働契約の申し込みであり、これに対する企業からの採用内定通知は、その申し込みに対する承諾であり、これにより、両者間に解約権を留保した労働契約が成立したことになるとしています。

したがって、採用内定取消し事由が生じたときには解約できる旨の合意が含まれており、また、新規学卒者は、卒業できなかった場合も解約できるものとなります。

通常、企業の経営・人事計画に則って人材募集を行いながら、その数ヶ月後に採用を取り消すほどに経営悪化することは考えられませんが、仮に経営状況が悪化したとしても、企業側にそれを予見できなかった責任もあり、単なる不況による内定取消しに合理性を認めるのは困難で、ご相談事例の採用内定取消しは適法性を欠いたものと考えられます。

このような観点から見て、話し合いをしても会社側の説明に納得がいけない場合は、裁判において会社側に従業員たる地位の確認か、損害賠償請求を求めることが可能と考えられます。

## 賃金未払い

(高知県労働委員会)

### 相談内容

私は、体調を崩し療養のため、先々月に会社を辞めました。1カ月分の賃金と退職金が未払いですが、電話や手紙で催促しても、社長はいろいろな理由をつけて、なかなか支払ってくれません。この賃金などを支払ってもらうには、どうしたらいいのでしょうか。

### お答え

使用者は、労働者が退職し、労働者から賃金などの請求があった場合は、所定の支払日にかかわらず7日以内に賃金を支払うほか、積立金、保証金、貯蓄金その他名称を問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならないことになっています（労働基準法第23条第1項）。

ただし、退職金については、就業規則などで支払時期が定められている場合には、その期日に支払えばよいとされています（同法第89条第3号の2）。

退職金以外の賃金の請求権は2年間、退職金の請求権は5年間行わない場合は、時効によって消滅します。

請求しても支払われない場合は、労働委員会には公労使三者を代表する3名のあっせん員が労働問題に関する紛争の自主的な解決を援助するあっせん制度（無料）がありますので、是非ご活用ください。

詳しくは、このホームページの「個別的労使紛争の相談とあっせん」でご確認ください。

また、労働基準監督署から賃金等の支払いを勧告してもらう方法もあります。

そのほか、地方裁判所の労働審判や、簡易裁判所の支払督促、少額訴訟手続などもありますが、詳しくは、法テラスや弁護士会などを通じて、法律の専門家に相談されることをお勧めします。

相談内容

従業員 15 人の小さな会社の社員です。就職して 1 年になるのですが、先日、同僚が、遅刻が多いことを理由に懲戒処分を受けました。就業規則に定められた懲戒処分の基準に該当するのが理由だそうですが、入社してから今まで、そのような就業規則があるということを知りませんでした。このため、社長に就業規則を見せてくれるよう頼んだら、「大事なものなので金庫にしまっている。」と言って見せてもらえません。どう対応したらいいのでしょうか。

お答え

就業規則とは、簡単に言いますと、社員にどのような労働条件で働いてもらうのか、社員はどのような決まりを守らなければならないか、といった、会社のルールを定めたものです。

労働基準法の第 89 条には、常時 10 人以上の労働者を使用する事業場では、必ず就業規則を作成しなければならない、と定められています。

また、労働基準法の第 106 条には、会社は、就業規則を常に見やすい場所に備え置くとか、社員に書面で渡す、などの対応をすることが義務づけられています。

お尋ねの場合、社長が就業規則を見せてくれないというのは問題がありますので、社長に対して、法律上就業規則を社員に周知する義務があることを説明し、「見たい時にはいつでも見るようにしてください。」と申し入れてください。

1 人だと言いくいのであれば、同僚と一緒に複数の社員で社長に申し入れるのも 1 つの方法です。

なお、最高裁判所の判例では、就業規則に社員を拘束する力がある、と言えるには、その規則の内容を、労働者に周知させる手続きが取られていることを要する、と明示したものがありません。

相談内容

私は、会社で運転業務に従事していますが、会社所有の高所作業車（レンタルカー用）を回送中、道路を間違えて高架の低い所に進入したため、作業車の一部を高架橋に当て車と高架施設を破損しました。会社からは、給料の半年分にも相当する車の修理代を請求されて困っています。また、高架施設の修理代と高所作業車をレンタルできないことの補償も後から請求されると聞いていますが、私が全部支払わないといけないのでしょうか。

お答え

あなたが進入路を間違えるというミスから損害が生じている場合、一般的には、会社には車の修理代と稼働できないことによる直接的損害の賠償を求める権利があり、同時に会社が施設所有者へ高架施設修理代を立替払いした場合にはあなたへ求償できるということになると思われます。

ただ、このミスがもつばらあなたの落ち度から生じたのではなく会社の運行指示や業務配置などにも問題がある場合あるいは損害保険加入など経営常識と考えられるリスク対応措置を講じていなかったりなど、損害分担の公平性に欠ける場合には、あなたの賠償責任を軽減すべき事情を主張できると思われます。最高裁判所が「事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務の態度、加害行為の態様、加害行為の予防若しくは損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対し損害の賠償又は求償の請求をできるものと解すべきである」と判示して賠償の範囲を制限した例が参考になるでしょう。通常は労働者が損害のすべての額を支払う必要はないと思われます。具体的な事情をできるだけ仔細に調べて会社と話し合うようにしてください。

話し合いにあたっては、会社側から損害の内容や額、損害保険などを詳しく示してもらい、一方、あなたの過失の程度、支払能力などを説明し、できるだけお互いが納得のいくように務めると良いでしょう。もし、話し合いがうまくいかない場合は、当労働委員会や労働局で行っているあっせんを利用するか、法律の専門家への相談をお勧めします。