



弁護士法人デイト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 新型コロナウイルスの影響による内定取消しの問題
- 民法改正と雇用契約
- 編集後記～就業規則の重要性～

●新型コロナウイルスの影響による内定取り消しの問題

内定取消しが多発している現状

昨今、新型コロナウイルスの影響を受けた多くの企業が、内定取消しを行っていることが報道されています。このような未曾有の事態における内定取消しは、労働者側、使用者側双方に非がないことだと思います。しかし、だからといって、常に内定取消しが許されるわけではありません。場合によっては、内定取消しが無効にされるだけでなく、労働者側から不法行為や債務不履行に基づく損害賠償請求をされる可能性もあります。

1 内定取消しへの行政的規制

厚生労働大臣は、一定の場合に内定取消しの報告内容を公表できるとされています（職業安定法施行規則17条の4、平21・1・19厚生労働省告示第4号）。すなわち、企業名が公表されるリスクがあるのです。

一定の場合とは、

- (1) 2年以上連続して内定取消しが行われたもの
- (2) 同一年度に10名以上に対し行われたもの
- (3) 事業活動の縮小を余儀なくされているとは明らかにいえないもの
- (4) 取消対象者に対し理由を十分説明していないか、就職先の確保に向けた支援を行わなかったものなどです（平成21・1・19厚生労働省告示第5号）。

2 採用内定、内々定の法的性質

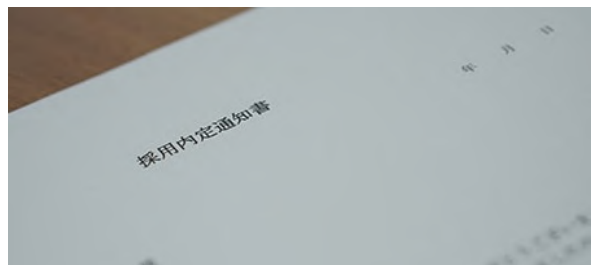
◇内定

採用内定までの流れは、企業によって様々ですが、一般的には、

- ①企業の募集
 - ②労働者の応募、採用試験の受験
 - ③企業が労働者に採用内定通知を出す
- というところが多いです。

採用内定通知が出された後は、基本的には、始期付・留保解約権付の労働契約が成立すると考えられています（最高裁昭和54年7月20日）。つまり、内定は、法的性質として「労働契約」の一種なのです。

そして、留保解約権の行使は、上記最高裁判例において、「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であって、これを理由として採用内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、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」として、解雇とほぼ同様の厳しい制限に服するとされています。



弁護士法人デイト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル7階
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21 SSビル7、8階
上海オフィス Hong Kong New World Tower
連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp
事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp
顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは木曾までお気軽にどうぞ。



◇内々定

採用内定に至る過程の中で、「採用内々定」の通知がなされることも多いです。しかし、内々定の実態も様々であり、そもそも内定と内々定の区別が明確でないという問題があります。

したがって、内々定の法的性質は、内々定や内定といった形式的な文言に捉われずに、具体的事実関係に即して、始期付・留保解約権付の労働契約が成立しているか判断する必要があります。主要な判断要素としては、他社への就職活動が事実上制約されているかどうか（制約されていなければ、始期付・留保解約権付の労働契約が成立していない方向に傾く）です。

3 経営悪化による内定取消し

今回のような、新型コロナウイルスが経営悪化を引き起こし、それに伴って内定取消しがなされた場合、その適法性は整理解雇の場合の判断基準に準じて判断されます。

整理解雇の有効性を判断するための4要素

- ①人員削減の必要性
- ②解雇回避努力
- ③人選の合理性
- ④手続の妥当性

リーディングケース～インフォミックス事件(東京地裁平成9年10月31日)～

◇事案の概要

X(労働者側)は、Y(使用者側)にスカウトされ、それまで約10年間務めていた会社を辞め、Yへの入社準備をしていました。

しかし、Xの入社予定日の2週間ほど前に、Yは業績悪化を理由に、Xに対して、入社辞退もしくは当初予定されていた勤務条件を変更して入社するかを迫りました。

納得のいかないXは、その後もYと交渉を続けましたが、結果的にYはXの内定を取り消しました。

◇裁判所の判断

本件採用内定の法的性質を、始期付・留保解約権付の労働契約としたうえで、本件内定取消しの有効性を整理解雇の有効性を判断するための4要素に準じて考えるべきだとしています。

①人員削減の必要性

Yの資産、負債状況からは、大幅な経費削減、事業の縮小に伴って生じる余剰人員を削減する必要性が極めて高かったと認定されています。

②解雇(内定取消し)回避努力

Yは、従業員に対して希望退職を募ったり依頼退職を進める一方、Xを含む採用内定者に対しても入社辞退勧告を行って相応の補償の申し出をしたり、Xには職種変更の打診もするなどして、本件採用内定の取消回避に向けて相当の努力を行っていたと評価されています。

③人選の合理性

XとYは、「採用内定関係にあり、未だ就労していなかったのであるから、…Yが既に就労している従業員を整理解雇するのではなく、採用内定者である債権者を選定して本件内定取消に及んだとしても、格別不合理なことではない。」としています。

④手続の妥当性

YがXをスカウトしたにも関わらず、経営悪化を理由に内定取消しをしている経緯から、Yは、Xの納得が得られるような十分な説明を行う信義則上の義務を負っているとしました。そのうえで、本件事情の下では、Xの納得の得られるような十分な説明をしたとはいえず、Yの対応は、「誠実性に欠けていたといわざるを得ない」と評価されています。

以上から、インフォミックス事件において、①～③についてはYに有利に認定されているものの、④の手続の妥当性を欠くとして、内定取消しは無効と判断されています。





4 まとめ

新型コロナウイルスが経営悪化を引き起こし、それに伴う内定取消しの必要性が生じた場合、企業としては、インフォミックス事件の判断枠組み(主に整理解雇の4要素)を意識しなければなりません。整理解雇の4要素のうち、①人員削減の必要性、③人選の合理性については、昨今の状況を踏まえると、企業にとって有利に認定されやすいと思われます。

もっとも、②解雇(内定取消し)回避努力、④手続の妥当性に関しては、個々の状況によって求められるべき行動が変わってきます。その時々で、どのような行動をすべきかは、専門家の意見が必要です。

弊所では、使用者側労働事件の専門チームがあります。採用内定に関して、お困りの際は、ぜひご相談ください。

使用者側の労働問題に関しては、こちらをご参照ください。

<https://www.daylight-law.jp/110/110010>

●民法改正と雇用契約

世間が新型コロナウイルスで混乱の最中、2020年4月1日より改正民法が施行されました。今回の改正は、民法が制定された1896年以来、実に124年ぶりの大改正と言われています。今回の改正の主な分野は、債権法ですが、「雇用」に関する規定も債権法分野の1つです。以下では、雇用関係に関する改正箇所をご紹介します。

◇報酬に関するもの

新設:第624条の2(履行の割合に応じた報酬)
労働者は、次に掲げる場合には、既にした履行の割合に応じて報酬を請求することができる。
(1)使用者の責めに帰することができない事由によって労働に従事することができなくなったとき

(2)雇用が履行の途中で終了したとき
雇用契約における報酬は、労働を終わった後又は期間によって定められているときはその期間経過後に支払われるとされています(民法第624条)。



もっとも、旧法では、労働者が雇用契約の満了前に労務の提供ができなくなったときについて、既に従事した報酬分をどうすべきかの規定は存在しませんでした。

そこで、新法では、(1)使用者の責めに帰することができない事由によって働に従事することができなくなったとき、(2)雇用が履行の途中で終了したときは、既にした履行の割合に応じて報酬を請求することができることと明文化しました。

◇解除・解約に関するもの

新法:第626条(期間の定めのある雇用の解除)

1 雇用の期間が5年を超え、又はその終期が不確定であるときは、当事者の一方は、5年を経過した後、いつでも契約の解除をすることができる。

2 前項の規定により契約の解除をしようとする者は、それが使用者であるときは3箇月前、労働者であるときは2週間前に、その予告をしなければならない。

旧法第626条

1 雇用の期間が5年を超え、又は雇用が当事者の一方若しくは第三者の終身の間継続すべきときは、当事者の一方は、5年を経過した後、いつでも契約の解除をすることができる。ただし、この期間は、商工業の見習を目的とする雇用については、10年とする。

2 前項の規定により契約の解除をしようとするときは、3箇月前にその予告をしなければならない。

旧法では、「第三者の終身の間継続すべきとき」を本条の対象としていましたが、期間の終期が不確定である場合一般について、その期間が長期にわたることによる弊害を防止するため、対象を「その終期が不確定であるとき」と修正しました(新法第626条1項)。また、商工業の見習を目的とする雇用の解除に関する特則(旧法626条1項ただし書)について、立法当時に想定されていた若年の見習を目的とした長期契約が、現代社会で妥当しなくなったとして、これを削除しました。

次に、旧法626条2項では、労働者及び使用者のいずれが契約の解除をする場合でも、3箇月前に予告をしなければならないとされていました。しかし、労働者にとって、退職を決意しているにもかかわらず、その後3箇月も拘束するのは酷であるとして、新法では2週間前までに解除の予告をすればよいとされました(新法626条2項)。



新法：第627条（期間の定めのない雇用の解約の申入れ）

- 1 当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。
- 2 期間によって報酬を定めた場合には、使用者からの解約の申入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない。
- 3 6箇月以上の期間によって報酬を定めた場合には、前項の解約の申入れは、3箇月前にしなければならない。

旧法第627条

- 1 新法と同じ
- 2 期間によって報酬を定めた場合には、解約の申入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない。
- 3 新法と同じ

改正されたのは、627条2項のみです。その内容は、同項について、旧法では労働者・使用者ともに適用対象でしたが、新法では、「使用者からの解約の申入れは」として、使用者のみに適用を限定しました。したがって、期間によって報酬を定めた場合（月給制など）であっても、労働者はいつでも解約の申入れをすることができるようになりました。

◇民法と労働基準法・労働契約法との関係

ここまで改正民法を概観して、「今までの扱いと変えなければいけないのか？」と不安に思われた方もいらっしゃるかもしれません。しかし、今回の雇用関係に関する民法改正は、ほとんどこれまでの実務に影響は与えないと言われています。その理由は、多くの雇用契約では、労働基準法や労働契約法（以下、両者を合わせて労働法といいます。）が民法より優先的に適用されているからです。では、民法と労働法はどのような関係になっているのでしょうか。

結論から申し上げますと、民法は一般法、労働法は特別法の関係にあるということです。つまり、雇用契約は、基本的には労働法が優先して適用されますが、労働法の適用対象ではない雇用契約については、民法が適用されることになるということです。

労働法の適用対象にならない雇用契約とは、主に、働いている者に労働者性が認められないことを指します。労働者性が認められるかどうかは、①「使用」性（使用者の指揮命令を受けて働いていること）、②「賃金」性（労働の対償として報酬を得ていること）から判断されます。

そうすると、ほとんどの雇用契約は、上記①、②を満たしていることが多く、労働法の対象となり、民法の規定が修正されていることが多いです。例えば、新民法第627条で期間の定めのない雇用の解約の申入れが規定されていますが、労働基準法の適用がある雇用契約では、使用者の解雇予告期間は「少なくとも30日前」（労働基準法20条）までにしなければなりません。これは、従来の運用と変わるところはありません。

以上のとおり、民法の雇用契約に関する改正の労働実務に及ぼす影響は限定的です。もっとも、注意しなければいけないのは、残業代に関する時効期間について、今回の民法改正によって大きく影響を与えるものです。

民法改正と残業代の時効に関する記事は、こちらをご覧ください。

<https://www.fukuoka-roumu.jp/column/10075/>

●編集後記～就業規則の重要性～

新型コロナウイルスは、様々な労務上の問題を引き起こしています。経営者・法務担当者の方にとっても頭を悩ませる日々が続いていると思います。

このような不測の事態を助けてくれるのは、適切な「ルール」です。会社における「ルール」とは、就業規則のことです。

不測の事態に機能しない就業規則では、あまり意味がありません。この機会に就業規則を見直してみることをお勧めします。

就業規則については、こちらをご参照ください。

https://www.fukuoka-roumu.jp/qa/kisoku/qa1_1/

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
 弁護士 木曾 賢也
 電話番号: 092-409-1068
 e-mail: info@daylight-law.jp