

就活・入社を迎える
大学生・短大生・専門学校生
の方への労働法



採用とは何か？

- ▶ 労働契約を締結するまでの、使用者側、労働者側の活動全般



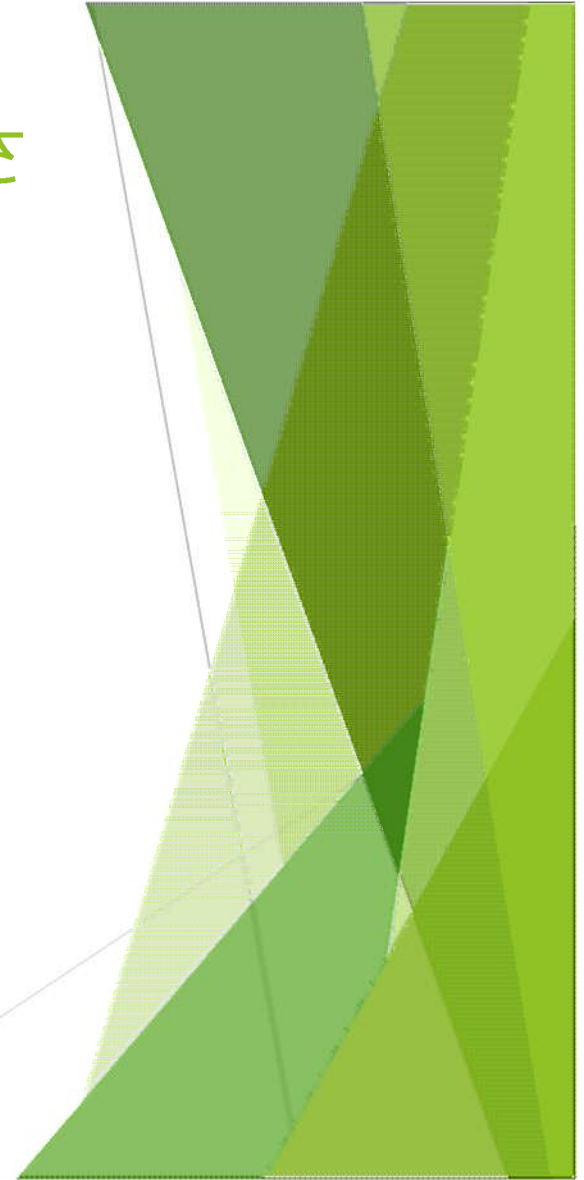
労働契約において、採用の自由も制限されるのか？

労働契約における労働者の保護



契約の自由

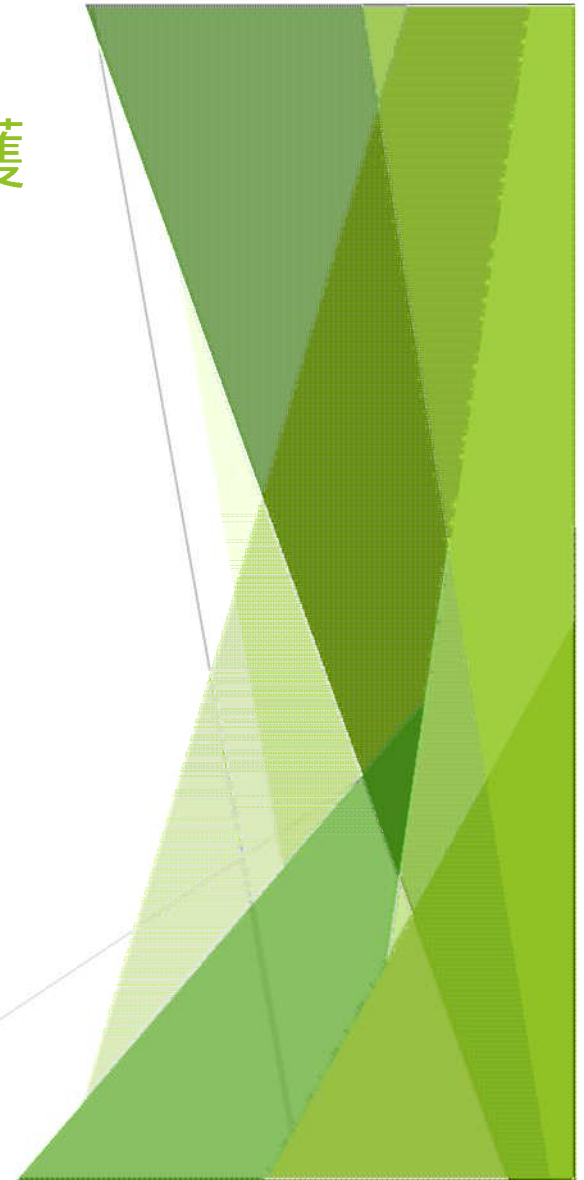
- 1 誰と契約するか
- 2 どんな内容の契約をするか
- 3 どのような方式で契約をするか



2については、労働法により労働者保護のために様々な制約がされている。

⇒労働時間、賃金、休日等

- ▶しかし、1誰と契約するか、については、原則的に使用者側の自由が認められています。（もちろん労働者側の自由も）





採用に至る法律関係

内定とは何か？

- ▶ 解約権留保付始期付き労働契約の成立
(最高裁昭和54年7月20日)

就労の始期は、大学卒業直後

それまでの間、誓約書記載の採用内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約

どのような場合に 内定取消しが認められるか？

- ▶ 内定当時に知ることができず、また知ることが期待できないような事実の存在が判明した
- ▶ 取消し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認められる場合



たとえば

- ▶卒業できなかった
- ▶健康状態が悪化して仕事ができない
- ▶犯罪行為

企業の経営状態の悪化の場合は？



内々定とは何？
内定と何が違うのか？

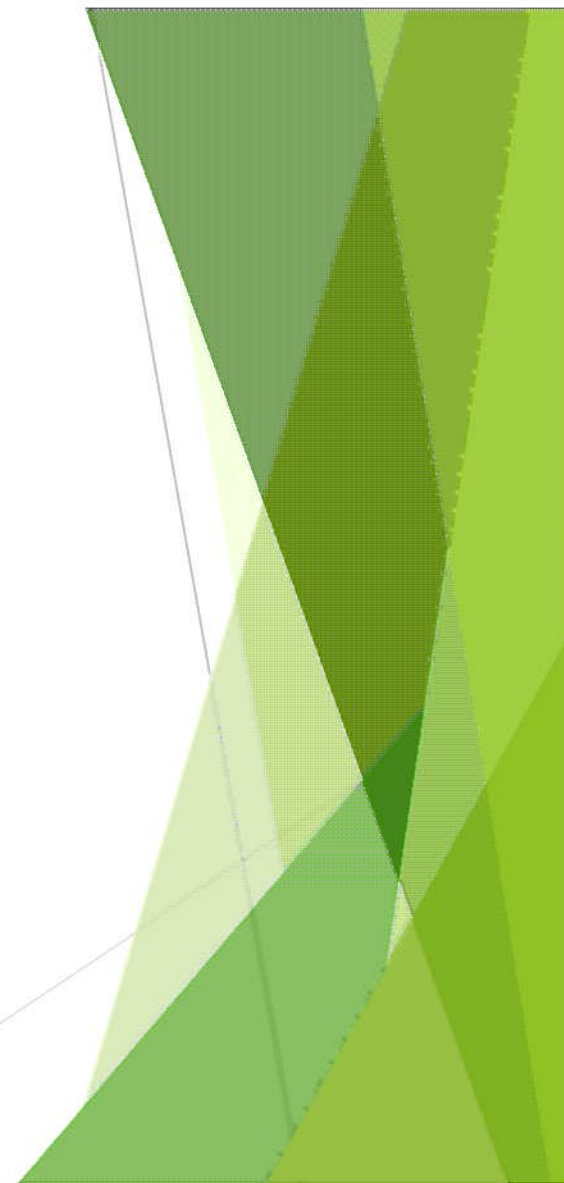
- ▶採用が内定したことを口頭で通知すること一般を指す。

内々定段階において労働契約の拘束性はあるのか？



内定か、内々定か？

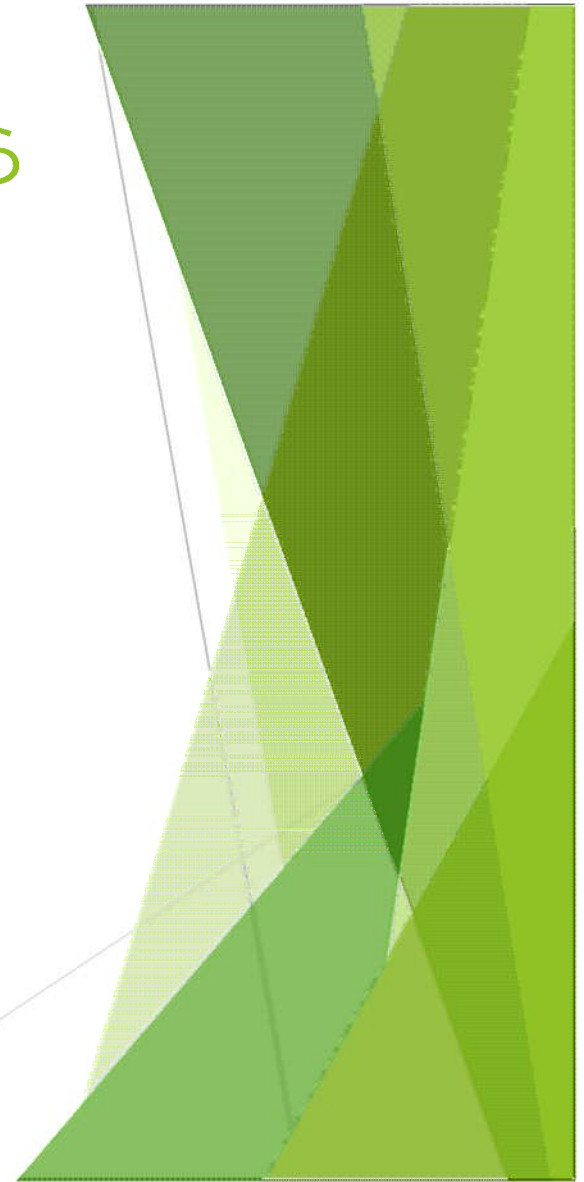
- ▶ 通知が書面か否か
- ▶ 労働条件の提示、確認
- ▶ 労働者側の提出書面の有無、内容
- ▶ 他社辞退への働きかけ



違法な内定取消しだったら、雇ってもらえるのか？

- ▶ 無効な取消しであれば、本来は雇ってもらえる。
- ▶ 損害賠償も認められうる。

そうは言っても・・・



内定取消しに関する行政規制 (平成19年厚労省告示275号)

- 1 採用内定を行なうにあたっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うこと
- 2 客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない内定取消しは無効とされることに留意すること

内定取消しに関する行政規制 (平成19年厚労省告示275号 平成21年厚労省告示6号)

- ▶ 3 内定取消しを防止するためにあらゆる手段を講じること
- ▶ 4 やむを得ない事情によって内定取消しの対象となった者の就職先の確保について最大限努力するとともに、これらの者からの補償等の要求には誠意を持って対応すること

内定を辞退すると、どうなるのか？

▶内定者の側からの辞退は、民法627条1項による。

→解約の意思表示をした日から、2週間経過することによって、契約は終了する。



内定辞退や、入社後まもなくの退職の場合、
研修費用などの返還を求められるのでは？

▶返還請求はできない。

∵社員教育の費用は、会社の営業経費

「退職したときには、いくら支払います」という約定は、労働基準法違反



内定を辞退するように迫られたら

- ▶ 内定を辞退する必要はない。
 - ∵ 既に労働契約は成立している。
- ▶ 辞退を迫る理由を聞き、必要に応じて大学の就職窓口や弁護士に相談
- ▶ 使用者側の恣意的な内定取消しに対しては、地位確認や損害賠償が認められる場合もあり。

内定者に対する業務命令は可能か？

- ▶ レポートの提出、研修への出頭がこれにあたる。
- ▶ 会社が内定者に業務命令をすることはできない。





入社後の法律関係

試用期間とは

- ▶ 長期的な雇用関係にはいる正規従業員の採用にあたり、入社後の一定期間をその労働者の人物や能力を評価する期間とし、その間に本採用とするかどうかを判断する期間
→ただし期間雇用にも拡張適用あり
- ▶ 通常 3 ヶ月から 6 ヶ月



どうなったら本採用なのか？

- ▶ 試用期間の経過によって本採用となる。
- ▶ 本採用をしないのであれば、使用者側は「本採用拒否の通知（解雇通知）」をしなければならない。



どのような場合、本採用拒否が認められるのか？

- ▶ 最高裁昭和48年12月12日判決
- ▶ (試用期間を解約権留保付の労働契約として) 留保解約権の行使は、解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存し、社会通念上相当として是認される場合にのみ許される

