

タテ4段×ヨコ34行

いきいきライフ相談センター

身近な法律



間違わないための労働法(3)

労働契約1 (契約の締結・契約の解除)

特定社会保険労務士 金丸 宏

**Q1** 息子が採用内定を受けました。しかしこれが取り消されるようなことがあったらと思うと不安で仕方がありません。

**A** 採用内定に関する最高裁判所の判断を紹介しておきます。『会社側は、採用の段階では採用するかしないかは広い意味で自由を持っている。しかし、採用を内定すると労働契約は成立し、不適格と認められるときは解約できる権利が保留されているだけである』というものです。では、採用内定を取り消す条件とは何でしょう。

①採用内定当時、知ることができず、または知ることが期待できないような事実があること。

②その事実を理由に採用内定取消をすることが制度の主旨、目的に照らして客観的合理性があり、一般社会の考え方からも許されるものであること、です。例えば、経歴詐称など労働力の評価を左右する事実を理由とする場合は、合理的理由があると言えます。逆に経営上の理由による取消は、内定時に予測できなかった重大な経営状態の激変がない限り、認められることはありません(インフォミックス事件：東京地裁H9年10月31日決定)。つまり会社側採用内定の取消は、ある程度制限されるということです。

**Q2** 入社が決まりました。入社条件として労働組合に入るかとされています。拒否はできないでしょうか。

**A** ユニオンショップ協定として労働組合と会社が、①従業員はその労働組合に入らねばならない、②使用者はその労働組合に加入しない者を解雇する、という取決めをされていてかつその労働組合が事業所の労働者の過半数を組織している場合は拒否できない可能性があります。(労組法7条1号但書)

判例は、労働者が団結する権利を保障している憲法28条の主旨から、労働者の団結を強化しようとするユ

ニオンショップ協定は有効であるとしています(日本食塩製造事件：最高裁S50年4月25日判決)。ですから、労働組合と会社がこのような協定を結んでいるのであれば加入することをお勧めします。もっとも、その労働組合が使用者の利益代表者を組合員としたり会社から経費援助を受けているような、自主性に欠ける御用組合である時はこの協定も否定されます。(労組法2条)

**Q3** 娘が就活で、ある会社の内定を受けました。「間違いなく入社する」旨の誓約書を提出したのですが、その2日後に本命の会社から内定を受けたのです。できれば本命の会社に行きたいと言っています。

**A** 労働者からの内定の解約は、誓約書を入れていても2週間前に予告すれば自由にできます。(民法627条1項)ただし、新卒者が複数の内定を取り付けたにもかかわらず、何ら連絡もせず、就労開始日を迎えるなど、著しく信義に反する行為をした場合は不法行為とみなされ、損害賠償責任を負う可能性もあり得ます。お断りするなら速やかに連絡しましょう。

**Q4** ハローワークを通じてある会社に働き始めたところ、ハローワークの求人票の就労条件と実際が違っていました。この仕事に就くために住居も変更しました。早く辞めたいのですが、実家に帰る旅費もなく、どうしたら良いか悩んでいます。

**A** まず、明示された労働条件と実態が違っていた場合、労働者はその締結した労働契約を即時に解除することができます(労基法15条2項)。住居まで変えて就職したのであれば、会社にその旅費を請求することもできます。会社はその労働者が労働契約を解除した日から14日以内に帰郷する場合には必要な旅費、食費、宿泊費も負担しなければならぬからです(労基法15条3項)。

今回は『試用期間と取締役の労働法適用について』です。



NPO法人 いきいきライフ相談センター

FAX 03-6754-0096

[http://www.geocities.jp/jdf\\_ikiiki/](http://www.geocities.jp/jdf_ikiiki/)

