

杉浦事務所便り



ご連絡先：〒060-0041

札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：k.sugi@sr-roumu.com

URL <http://www.sr-roumu.com>

すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>

業績悪化に伴う内定取消 はどのような場合に 認められる？

◆業績悪化に伴う内定取消が 増加

米国のサブプライムローン問題に端を発した世界的な金融危機に伴う急激な株価下落や景気悪化の影響による企業の業績悪化・業務縮小・事業撤退などを理由として、来春就職予定の学生の内定が取り消されるケースが相次いでいるそうです。業種は、不動産、住宅販売、建設、生命保険、ホテル、情報通信、システム開発、専門商社など多岐にわたっています。

大学側では「企業の業績悪化が深刻化してくるとさらに内定取消が増加するのでは」「実際にはもっと多くの学生の内定が取り消されているかもしれない」「この時期にこんなに内定取消が相次ぐことはここ数年間なかった」などといった不安の声もあがっているようで、また、2010 年春に卒業・就職予定の現在の大学 3 年生の就職活動にも影響が出てきそうです。

企業・大学・学生いずれにとっても非常に深刻な問題である内定取消は、どのような場合に認められるのでしょうか。

◆裁判所の考え方は？

内定取消は、一般的に「客観的にみて内定を取り消してもやむ

を得ない事情がある場合」にのみ許され、単なる業績悪化だけを理由として簡単に認められるものではないとされています。

裁判例（大日本印刷事件：最判昭和 54 年 7 月 20 日）では、会社が応募者に「採用内定通知」を發して、応募者がこれに応じる旨の「誓約書」を提出した場合には、入社日を「採用内定通知」に記載された時期とし、「誓約書」に記載された採用内定取消事由が発生したときは当該契約を解約できるとの解約権が留保された労働契約が成立していると考えられる、としています。

さらにこの留保解約権については、内定の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、としています。

◆「整理解雇の 4 要件」との 関係

また、経営悪化を理由とする採用内定取消の場合について、いわゆる「整理解雇の 4 要件」の考え方に沿った判断を下した事例があります（インフォミックス事件：東京地決平 9 年 10 月 31 日）。

この事案では、(1)人員削減の必要性、(2)採用内定取消の回避の努力、(3)人選の合理性は認められるが、(4)手続きの面において十分な説明が欠けていたとし

て、採用内定の取消が無効と判断されています。したがって、採用内定を取り消すべきかどうかは、上記の 4 要件の考え方に沿って慎重に考えなければなりません。

未払い残業代の支払い等 を求める 労働審判や民事訴訟

◆サービス残業への是正指導 が過去最多に

従業員に残業代を支払わなかったとして労働基準監督署から是正指導を受け、結果的に 1 社で 100 万円以上の未払い残業代を支払った企業の数が 2007 年度に 1,728 社（前年度比約 3%増）となり、厚生労働省が集計を開始した 2001 年度以来、最多を更新したことが明らかになりました。また、支払総額も計 272 億 4,261 万円（同約 20%増）となっており、同じく過去最高を更新しています。

同省では、「労働者やその家族の方などから、各労働局、労働基準監督署に対して長時間労働、賃金不払残業に関する相談が多数寄せられており、これらに対して重点的に監督指導を実施した結果である」と分析しています。

このようにサービス残業は依然として増加傾向にあるようで、最近では「名ばかり管理職」「偽装請負」に関する問題などもあ

り、労働者や退職者が未払い残業代の支払いや地位の確認などを求めて労働審判や民事訴訟などを提起するケースも増えています。

以下では最近の事例を見てみましょう。

◆グッドウィルの元支店長 らが労働審判申立て

今年の 7 月末に廃業した日雇い派遣大手「グッドウィル」の元支店長ら 19 人（25 歳～49 歳のいずれも男性）は、自分たちは「名ばかり管理職」として扱われていたなどとして、同社を相手に未払い残業代（合計約 6,721 万円）の支払いを求める労働審判を、東京地裁に申し立てたそうです。請求している未払い残業代は 1 人あたり約 120 万円～635 万円です。

また、4 人については、廃業に伴って解雇が行われた際に十分な退職金の積み増しや再就職先のあっせんが行われなかったとして、解雇の違法性についても争うとのことでした。

◆元自転車便スタッフが正社員 地位確認の民事訴訟提起

バイク便大手である「ソクハイ」の元自転車便スタッフの男性（31 歳）は、個人事業主として運送請負契約を締結して業務を行っていたが、会社の指示に従って運送を行うなど自由裁量はほとんどなく、実態は正社員と変わらなかったとして、同社を相手に「正社員としての地位確認」と「約 360 万円の損害賠償」を求める訴訟を東京地裁に提起しました。

男性は営業所長として採用面接やスタッフの教育なども行っていたようであり、「同社に指示監督されており、偽装請負状態だった」と主張しているそうです。

駐車違反の反則金を「社 員の自己負担」にできる？

◆営業マンが駐車違反

営業マンが社用車での営業中に駐車違反で摘発されてしまいました。その会社では“経費節減”と称し駐車料金を支給していません。やむなく路上駐車したのです。「反則金は自分で払うように」と上司はこの営業マンに言いましたが、問題はないのでしょうか。

◆改正道路交通法のポイント

改正道路交通法の施行により、2006 年 6 月から駐車違反取締りの民間委託が始まり、同時に短時間の放置車両も摘発対象となりました。短時間駐車を繰り返す営業車の違反が取り締まられるケースも増えているようです。また、介護ヘルパーや訪問看護師などが利用者を車で訪ねた際に、駐車許可証を掲示していたにもかかわらず厳しく取り締まられてしまうケースなども増加しているようです。

上記改正では、単なる取締りの強化だけでなく、放置車両における「使用者責任」の拡充も大きなポイントとなっています。違反を摘発しても運転者が出頭せず、車両所有者の会社も「誰が運転して

いたかわからない」などと釈明する例が増えていました。このため、いわゆる「逃げ得」をなくすために、運転者が出頭しない場合、使用者に放置違反金の支払いを課すことになったのです。

上記の例の場合、運転手である営業マンが出頭しなければ会社に放置違反金が課され、その支払いを拒めば当該車両の車検が受けられなくなります。

◆問われる企業の使用者責任

企業は、民法の規定により、従業員に対する使用者責任を負っています。すなわち、従業員が不法行為をしないように指導する義務と、不法行為があった場合に代わりに責任を負う義務があるのです。

違法駐車の場合、本来は運転者に支払義務がありますが、上記の例の場合、会社が駐車料金を支給していないため、運転者の不法行為を助長していたとも言えます。また、従業員に駐車場代を負担させていたこと自体も問題と言えます。会社が仕事に必要な措置を講じていなかったと解釈できるからです。この場合は、会社が反則金の一部ないし全額を負担しなければならない可能性が高くなってきます。

上記の例では、会社が反則金を負担し、そのうえで従業員が違法駐車をしないように駐車場を確保したり、駐車料金を支給したりする仕組みが求められるでしょう。従業員が違反しないルール作りをすることこそが、会社に求められていると言えるのではないのでしょうか。

