

貴社を労務管理リスクから開放します

編集・発行 社会保険労務士 山下事務所 〒815-0071 福岡市南区平和2-23-2 (毎月1回 10日頃発行) ※この記事はHPでダウンロード出来ます。



所長の山下隆二です。11月に入って10日程経ちました。朝の冷え込みが睡眠を助長させます。そう感じるのは私だけでしょうか。今月お伝えするテーマは、右記の通りです。貴社の労務管理にお役立て下さい。

《今月号の内容》

- ◆内定取消は有効か？
- ◆平成19年度のサービス残業摘発状況
- ◆雑感(事務所に鳥がやって来ます)

◆ 内 定 取 消 は 有 効 か ？ ◆

経済状況や個々の企業の経営状態が悪化してくると、労働市場や現場が荒れてくると言われています。

近時でも、株価下落等を背景として『内定取消』なる報道がなされています。

内定取消は、どんな場合でも有効なのでしょう？ ちょっと立ち止まって考えて見ましょう。

一般的に内定には、内々定と内定という2つのステップがあります。

◆内々定は、採用予定者という位置付けです。

◆会社の意思表示としては、「あなたを採用する意思がありますよ。」というもので、学生側も「この会社に入ってもいいな。」という程度のものです。

◆この段階での内定取消は、「あなたを採用する意思はあったが、諸般の事情により、採用を見送らざるを得なくなった。申し訳ない。」となるでしょう。

◆学生側も、「入社する意思はあったのですが、〇〇社に行くことにしたいと思います。」というやり取りになるでしょう。

◆従って、厳密な労働契約を締結している訳ではないため、解雇には該当せず、内定取消は有効と考えられます。

◆しかし、労働契約を締結していないという理由のみで解雇には該当しないだけであって、民法上の予約契約は締結している状態とも言えなくはありません。

◆つまり、会社側の解約の意思表示の根拠である内定取消事由が不当であれば、予約契約の不当廃棄という民法上の不法行為としての損害賠償責任に問われることも考えられます。解約事由が不当ということで、和解金として30万円の支払を命じた判例もあります。

◆一方、内定は、採用決定者という位置付けです。

◆会社の意思表示としては、「あなたを採用することに決定しました。」という段階に入ります。

◆この時点で多くの企業は、「他社には行かない」等の誓約書を提出させ、場合によっては、入社予定日の通知や入社前教育等を行うこともあります。

こういった行為は、「あなたを採用する。」という明確な意思表示がなされたものとみなされ、この段階では、労働契約を締結しているものとみなされます。

◆学生側の視点で見ると、誓約書を提出するということは「他者へは行きません。」という意思表示、つまり、職業選択の自由という権利を放棄して1社に絞ったという状態であり、ここでも明確な入社意思表示がなされています。

◆労働契約を締結しているとはいっても、賃金の額を決定しているわけではありませぬし、就業の場所等も明示してはいないと思われまので、明確な労働条件の明示(労基法第15条)を行っているわけではありませぬ。また、多くの企業では「卒業が条件」といった様々な条件をつけることもあります。

◆この段階での労働契約は、条件付労働契約、或いは、解約権留保付の労働契約を締結している状態です。

◆従って、一定の条件を基に契約破棄が有効になる訳で、その条件以外での解約は、労働契約上は解雇に該当します。また、内々定でも説明しましたが、予約契約の不当廃棄という民法上の不法行為としての損害賠償の対象となり得ます。

◆ところで、この場合の損害額はどのようになるのでしょうか？

◆解雇に該当するということは、「30日前の予告」や「30日分の平均賃金の支給」といった労働基準法の規定がありますが、賃金額は決定していないので、厳密な額は算定できません。

30日前の予告と言っても4/1入社であれば3/1に予告す

れば良いのか。
どちらも明確には出来ないため、多くの場合は『和解』という形になるでしょう。

◆和解金は、一説によれば『その人が普通に入社していれば受け取るはずであろう年収分。』とされています。

◆しかし、内定取消の判例がないとまでは言いませんが、法廷闘争にまでもつれ込むケースは、稀ではないか、と個人的には思っています。

◆仮に、入社前に争いにまで持ち込んで採用決定にまでこぎつけても、入社後に円満な人間関係が築けるかと言えば、ほぼ不可能でしょう。

◆会社側も、もめ事を起こすような人は正常な労務の提供をしてもらえるのか疑問でしょうし、労働者側も、もめたことによつて正当な評価をってもらえるのか疑問です。

◆内定取消の段階では、そこまで神経質にならなくても良いと考えますが、リスクだけはキチンと押さえておくべきでしょう。

◆当たり前のことですが、内定を取り消す場合は、「すみません。」という、誠実な対応が望まれます。

◆平成19年度のサービス残業摘発状況◆

厚生労働省が、平成19年度の全国の労働基準監督署が割増賃金の支払について労働基準法違反として是正を指導した事案のうち、1企業当たり100万円以上の割増賃金が支払われた事案の状況をまとめています。

詳しくはコチラ

⇒ <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/10/h1024-1.html>

◆平成19年度は、以下の通りです。

- ◎摘発企業数 1,728社(49社増)
- ◎対象労働者数 179,543名(3,018名減)
- ◎是正支払額 272億4261万円(45億2776万円増)
- ◎企業平均 1,577万円
- ◎労働者平均 15万円

◆対象労働者数を除いては、平成13年度の調査開始以来、過去最多を記録し、賃金不払残業が横行しているようです。

◆厚生労働省では、今後とも、重点的な監督指導の実施を行うと共に、今月は「労働時間適正化キャンペーン」を実施し、これらを通じて『賃金不払残業の解消を図るために講ず

べき措置等に関する指針』の周知等を行い、賃金不払残業の解消を図ることとしています。

◆賃金不払残業について、『確信犯的に不払いを行っている』ことと、『不払いになっていることに気付いていない』のとでは、法違反という事実は同じでも大きな差があります。

◆規定類の整備も含めて、一度、点検を行ってみては如何でしょうか。社員の意識調査を行うことも有効な手段でしょう。

◆雑感◆

事務所には、野鳥が舞い込みます。舞い込むと言っても、事務所の中を飛び回っている訳ではありません。

窓の所にやってきてはさえずりを始め(とても口では真似できないような泣き声です)、緑色の体で、ポテツとしていない、なかなかシャープな鳥です。

すずめでもなく、ツバメでもなく… 名前が分からないのが学のなさかも(調べようとしていないのは、ただの怠慢です)。

冬支度でもしているのでしょうか。っと、冬眠する?? それすらも分かりませんが、何となく和みます。

でも、妻は鳥が大の苦手なので、私だけの和みになっています。

< お 仕 事 カ レ ン ダ ー >

- 11/10……一括有期事業開始届(建設業)
※対象事業—概算保険料160面円未満
かつ 請負金額1億9000万円未満の工事
……10月分の源泉所得税・住民税特別徴収税額の納付
- 11/15……所得税予定納税額の減額申請
- 11/30……継続・有期事業概算保険料延納額の納付
※納付対象:12月~翌年3月分
健康保険・厚生年金保険料納付(10月分)
労働保険料の支払(延納三期)
……9月決算法人の確定申告・2008年3月決算法人の中間申告
……12月・翌年3・6月決算法人の消費税の中間申告

RNEWSに関するお問い合わせは下記まで

社会保険労務士 山下事務所

〒815-0071 福岡市南区平和2-23-2
Phone 092-982-2595 Fax 092-523-1836
E-Mail : office-srry@sr-yamashita.com
ホームページ : <http://sr-yamashita.com>

【業務案内】

- | | |
|------------|------------|
| ★就業規則の作成変更 | ★401k導入支援 |
| ★人事賃金制度の構築 | ★セミナー／講演 |
| ★管理者研修の実施 | ★各種助成金の申請 |
| ★退職金制度の構築 | ★労働／社会保険手続 |

事務所は不在がちです。ご連絡は、お電話もしくはE-mailでお願い致します。