

1. 内定の法的効果とは

昨年のテレビ局にアナウンサーとして入社予定だった女子大生が、母親の知り合いが経営する銀座の小さなクラブで短期アルバイトをしていたことを理由に内定を取り消されたのは不当だと提訴したというニュースをまだ記憶に新しいという方も多いと思いますが、今号では内定の法的効果はどのようなものなのかを整理してみましょう。

内定とはあくまでも内定ですから翌春に卒業して入社するときに労働契約が成立すると思われがちですが、実際には採用内定の通知とこれに対しての承諾により労働契約は成立するものとされています。ただし、内定時に成立する労働契約は就労開始日に雇入れることを約束するものであって、就労開始日までに採用内定通知書に記載された採用内定取消し事由が万が一発生した場合には解約件を行使することができ、一方で取消し事由がなければ雇入れを約束するという特約の付いた労働契約とすることが一般的です。卒業をしたならば雇入れるけれども、卒業できなかった場合には雇入れません、あるいは卒業をしたとしても健康の異常が発生したり、必要な資格を取得できなかったら解約件を行使しますというものです。

とはいえ、採用内定取消し事由に記載さえすれば解約件行使がなんでも無制限におこなえるわけでは当然になく、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認められるときに限って解約件を行使することができるものとされています。テレビ局は、銀座のクラブでの短期アルバイト経験を「傷が付いたアナウンサーを使える番組はない」、「アナウンサーには高度の清廉性が求められている」として内定を取り消しましたが、結局は東京地裁で和解が成立し、アナウンサーとして採用することになりました。「職業に貴賤なし」と正論を引き合いに出すまでもなく、当然のことでしょうね。

2. 平成 27 年からの長時間労働対策 <厚生労働省内 過重労働等撲滅チームの施策>

昨年 9 月、「長時間労働削減推進本部」が厚生労働省内に設置され、長時間労働対策が強化される方針が示されました。この推進本部の中の「過重労働等撲滅チーム」による施策として、平成 27 年 1 月から具体的な取組みが行われます。

【1 月からの主な取組み】

(1) 月 100 時間超の残業が行われている事業場等に対する監督指導の徹底

時間外労働時間数が 1 カ月 100 時間を超や、長時間労働が原因での過労死等の労災請求が行われた事業場を対象とした、労働基準監督署による監督指導(立入調査)が徹底されます。是正しない事業場は企業名公表する予定です。

(2) インターネットによる情報監視

H27 年 1 月より厚労省がインターネット上の求人情報等を監視・収集し、その情報を労働基準監督署の監督指導等に活用されます。高収入を謳う求人、求人を繰り返し行う等の過重労働が疑われる求人事案に着目して行われます。

(3) メンタルヘルス対策の強化(都道府県労働局で実施される取組み)

- ・都道府県労働局において「ストレスチェック制度の周知」(平成 27 年 12 月から施行)
- ・ストレスチェックおよび面接指導等を行う医師、保健師等に対する研修(平成 27 年 1 月から準備)



また上記とは別に、厚生労働省は過酷な労働を強いるいわゆる「ブラック企業」からの新卒求人を、内容にかかわらずハローワークで受理しない制度を作ることを検討しているようです。今年も引き続き、長労働時間等には行政の指導も厳しいようですので、適切な労働時間管理に取り組んでいくことが必要です。

あおぞら人事・労務サポート
 特定社会保険労務士
 秋山幸子 (登録 NO.13050514)
 三鷹市下連雀 3-38-4
 三鷹産業プラザ 307
 TEL:0422-24-8625
 FAX:0422-24-8605
 E-mail: info@aozora-sr.com
 URL: www.aozora-sr.com

● 編集後記 ●

これから社会保険労務士として開業する方を対象にした『独立開業セミナー』の講師を毎年2月にさせていただいているのですが、先日も行われました。この講師も気づけば7年目。開業3年目におこがましくも引き受けた仕事ですが、今や結構な中堅ポジションになっております。受講生の年齢は様々ですが、これから開業を目指して燃えている方ばかりで活き活きとして初々しい！毎年この時期に、刺激をいただいております。(秋山)