

■ ■ ■ 採用内定 ■ ■ ■

Q1 A商店では、次のような条件で採用面接を行うことにした。どうやらあなたは、この条件に引っかかって不採用になったらしいのだが、こんな採用基準は許されるのか？

- 1) 女性は採用しない : 出産のために休まれるから
- 2) 30歳未満の者しか採用しない : 新入りが年上だと扱いづらいから
- 3) 労働組合に加入した経験がある者は採用しない : ストライキをされると嫌だから
- 4) 障害者は採用しない : 会社には車イスに対応した設備がないから
- 5) 容姿が美しくない者は採用しない : 「人は見た目が9割」だから
- 6) ジャイアンツのファンは採用しない : 社長がファイターズのファンだから
- 7) 血液型がAB型の者は採用しない : 占いでは専務と相性が悪いようなので

A

- 1) 5)
- 2) 6)
- 3) 7)
- 4)

→ .....の《 .....の .....》をすべて認めるわけにはいかない

Q2 新卒採用の場合、契約はいつ成立したことになるの？

★ 事例1 : .....事件 (最二小判 昭和54年7月20日 民集33巻5号582頁)

Y社はA大学を通じて新卒予定者に対する求人を行った。XはA大学の推薦を得てY社の募集に応じ、筆記試験や面接試験を経て、7月に文書で採用内定通知を受けた。ところが、翌年2月になって、Xに対する採用内定はY社によって取り消された。取消しの理由について、当初Y社は明らかにしていなかったものの、訴訟の中ではXの .....な印象を打ち消す材料が出てこなかったことが主な理由として挙げられた。

「採用内定通知を受けた大学卒業見込者と会社との間には、応募者が内定通知の受領後に提出した誓約書記載の採用内定取消事由に基づく .....を会社が .....し、応募者の大学卒業直後を .....の .....とする労働契約が成立している。」

Q3 面接で労働者がウソをついていたことを理由として内定を取り消せるのか？

★ 事例2： \_\_\_\_\_ 事件（最大判 昭和48年12月12日 民集27巻11号1536頁）

1963年3月に大学を卒業したXは、Y社に採用されることとなった。採用試験の際にXは、大学在学中に \_\_\_\_\_ に参加したかどうかを尋ねられたものの、その場ではこれを否定していた。ところが後にY社が行った調査により、Xは60年 \_\_\_\_\_ 闘争に参加していたという事実が発覚した。そこでY社は、本件雇用契約は \_\_\_\_\_ によるものであると主張して、3か月の試用期間が満了したところでXの本採用を拒否した。

[1] 企業者は、自己の営業のために労働者を雇傭するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができるのであって、企業者が特定の \_\_\_\_\_、 \_\_\_\_\_ を有する者をそのゆえをもって雇い入れることを拒んでも、それを当然に \_\_\_\_\_ とすることはできない。

[2] 企業者が、労働者の採否決定にあたり、労働者の思想、信条を \_\_\_\_\_ し、そのためその者からこれに関連する事項についての \_\_\_\_\_ を求めることも、これを法律上禁止された違法行為といえない。

Q4 卒業間際の3月になって、業績悪化を理由に「採用内定」が取り消されたら？

取消が認められるための要件（≒ \_\_\_\_\_ の4要件）を満たす必要がある

- ① 内定取消の \_\_\_\_\_ があること
- ② 内定取消を \_\_\_\_\_ する \_\_\_\_\_ がなされていること
- ③ \_\_\_\_\_ が \_\_\_\_\_ であること
- ④ 取消対象者に対して十分な \_\_\_\_\_ をしていること

Q5 内定式の直前になって「採用内々定」が取り消されたら？

★ 事例3：コーセーアールイー事件（福岡高判 平成23年3月10日 労働判例1023号82頁）

→ Y社の対応は \_\_\_\_\_ （ \_\_\_\_\_ を請求できる）