

弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

116

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



会食時の発言と内定取消

1、採用内定の法的性質

採用内定の法的性質については、内定により解約権を留保した労働契約が成立するものと解されています。そのため、雇用主が内定を取消す場合には、解雇権濫用法理の規制が及ぶこととなり、採用内定の取消事由は「採用内定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つて、これを理由として採用内定を取消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして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と認められる」とされています（大日本印刷事件最高裁判決）。

2、兼松アドバンスド・マテリアルズ事件

ご紹介する兼松アドバンスド・マテリアルズ事件（東京地判令和4年9月21日）は、飲酒を伴う歓迎会等での入社内定者の発言を理由とする内定取消が有効とされた事件です。

これは平成30年6月4日にY社の採用面接を受け同月6日付で同年10月1日就労開始として営業職の正社員の採用内定通知を受けたXが、9月7日に所属予定の東北支店を訪れ、同日夜、歓迎会の趣旨で開催された同支店の従業員が参加する会食（二次会から三次会）に参加したところ、9月14日、会食での言動を理由として、Y社



から内定を取消されたことについて、Xが本件内定取消は無効であるとしてY社に対して労働契約上の地位確認等を求めて提訴したというものです。

3、内定取消の理由

裁判所は、Y社が内定取消の理由としたXの発言のうち、①Y社の従業員Aや直属上司となる予定のBを呼び捨てにしたこと、②Y社への入社理由について「ついでに受けただけ」「たまたま採用までのスピードが早かったから入社した」と発言したこと、③Aを「やくざ」「反社会的な人間に見える」と述べたことについて、上司や先輩となる者に対して礼を失する行為であり、Aに対しては侮辱的なもので著しく不穏当で不適切だと判断しました。

4、Xの主張

Xは次第に飲酒量が増えて泥酔状況に陥った状態での発言であり、正常な意識下でなされたものではないこと（Xは発言の多くを「記憶がない」と主張）、会食での言動であり反復性はないことから、内定取消の客観的合理性等がないと主張していました。

しかし、この点について裁判所は、①社内ルールやコンプライアンスを遵守する姿勢はY社の従業員には当然必要な資質であること、②本件支店が18名で構成される小規模な事業所であり、業務の正常な遂行のために従業員同士の協調

また、Y社の従業員が社内ルールを守る必要がある旨説明したのに対して「とにかく自分ではかいいことをやるといふことしか考えていない」等と会社の方針が自分の考えと異なる場合は自分のやり方を通すのは当然である等、Y社の会社としての方針に従わない旨の態度を表明したことについて、それが飲酒の席での出来事だったとしても、Xの言動は、会社の方針を遵守して業務を行うというY社の従業員として求められる基本的な姿勢を欠くものであったと判断しました。

5、まとめ

我が国においては飲酒を伴う席での行為を大目に見るといふ傾向が（一部に）あるといえるかもしれません。

しかし、本件のY社は採用内定の時点で、Xの言動は、従業員としての資質を欠くもので「一発アウト」と判断して会食の1週間後にはXに対して内定取消を通知しました。会食後、Y社においては支店から本社への情報提供と本社での判断が迅速に行われたものと思われる。仮にY社の判断が遅れた場合は、内定取消を有効とした裁判所の判断は異なるものとなる可能性もあると考えます。

（森法律事務所 所長）

イラスト・源 安孝