

保育系弁護士がゆく

少子化時代をサバイブする園の護身術

第9号

採用内定とその取消し

レーヴ法律事務所では、全国の園の顧問弁護士として園・先生方のトラブル・悩みごとに対応しています。

事務所に寄せられる様々なご相談を基に、園に役立つ情報をQ&A形式でお届けします。

レーヴ法律事務所共同代表。
慶応義塾大学法学部政治学科卒業、早稲田大学大学院法務研究科修了。2011年に弁護士登録。

2019年に保育園・幼稚園・こども園でのトラブルや法律問題を主に扱うレーヴ法律事務所の共同代表に就任。



弁護士
板垣 義一

Q uestion

採用内定を出した後で、その内定を取り消しても良いのでしょうか。

人手不足もあって職員の採用活動を積極的に行い、採用内定も出したのですが、新年度に入園予定の園児数が明らかになったところ、新たに一人入れなくてもいいかなと思える状況でした。そこで、早めに採用内定を取り消してあげた方が、新たな就職先を見つけるうえでもいいかなと思うのですが、どうでしょうか。

A nswer

採用する側が採用内定を一方的に取り消すことは、よほどの事情がない限り無効であると評価されますので、原則としてできないと思ってください。

採用内定に関しては、法的な評価として雇用契約が成立したものと扱われます。したがって、採用する側が採用内定を一方的に取り消すことは、解雇と同じように扱われるということにもなります。



ご承知のとおり、使用者が労働者を一方的に解雇することには非常に高いハードルがあります。法律上、客観的に合理的な理由があり、かつ社会的な相当性がある場合に限り、解雇は有効とされています。採用内定を出した後で、なんとなく人手不足には陥らなさそうだからという程度の理由では、採用内定の取り消しは認められません。

採用内定後に、妊娠の事実が判明した女性内定者に対して、一方的に採用内定を取り消したり、内定者の意に反して内定辞退を迫ったりすることは、典型的なマタニティハラスメントです。

なお、採用内定を内定者が一方的に辞退することは法的には問題がありません。採用内定を取得した後も就職活動を続ける学生に対して、就職活動を終了するよう求めることは、終われハラスメントなどと言われ、問題視されています。

せっかく採用内定を出したのにという気持ちになることはわかりますが、採用内定の辞退や就職活動の継続を咎めることのないように注意するとともに、採用内定を辞退されない魅力的な園であるように努めるしかないのかと思います。

内定取消して
言われたけれど...



園の困りごと、何でもお問合せください ～園の顧問弁護士～ レーヴ法律事務所

【東京弁護士会所属】

■弁護士/保育士 柴田 洋平

■弁護士 板垣 義一

■弁護士 今西 淳浩

TEL: 03-5336-3390

Email: reve.info@reve-law.jp

HP: <https://www.reve-law.jp/>

レーヴ法律事務所

