

個別あっせん事例5：内定取消の撤回を求めた事例

○申請の概要

Xさんは、平成〇年3月にY団体に同年4月1日から1年間の有期雇用契約職員として採用するとの内定通知を受けました。Xさんは引継ぎのため3月末に職場に出向き、前任者Zさん（女性）から引継ぎを受けましたが、その際に音楽を趣味としているXさんは、同じ趣味を持っているZさんからメールアドレスを教えてもらいました。

Xさんは、その夜Zさんに引継ぎのお礼文書と音楽ファイルをメールで数通送信しましたが、うち一件は深夜に及んでしまい、翌日不信を抱いたZさんは職場の上司に相談し、Y団体はこれらの行為は不適切であるとしてXさんを採用しないことに決め、その日のうちにXさんに通知しました。

納得できないXさんは、内定取消の撤回を求めて、あっせん申請を行いました。

○両者の主張

<Xさんの主張>

- ・深夜にメールを送ったことは事実だが、それをもって内定取消との処分は重すぎる。
- ・Y団体は、私の言い分を聞く前に内定取消の処分を決めており、そのような一方的な手法は認められない。

<Y団体の主張>

- ・XさんのメールでZさんが恐怖心を抱いており、これはセクハラに当たると考える。
- ・組織を上げてセクハラ、パワハラ、いじめの防止に取り組んでおり、Xさんは職員として適格性に著しく欠けると判断せざるを得ない。

○あっせんの結果

あっせんでは、双方から主張を聞きましたが、採用内定によりXさんとY団

体とは解約権留保付き労働契約が成立していること、内定段階といえどもこれを取り消すには厳しい制限が課せられている判例法理を考慮してあっせんを進めることとしました。

一方で、Y団体の採用取消撤回の意思が全くない状況の中で、現実的な解決を図るようにあっせん員が双方の説得に当たったところ、双方とも金銭により解決することで合意しました。

○解決に要した期間

解決に要した期間：57日

○今回の事件のポイント

- ・内定段階といえどもこれを取り消すには解雇が許される事情と同等の非違行為が存在することが必要です。
- ・内定の取消しを行う場合は、専門家等へ相談を行うなどして適切に手続きを進めることが大切です。