

# 新型コロナで「内定取り消し」

## 4要件満たなければ無効

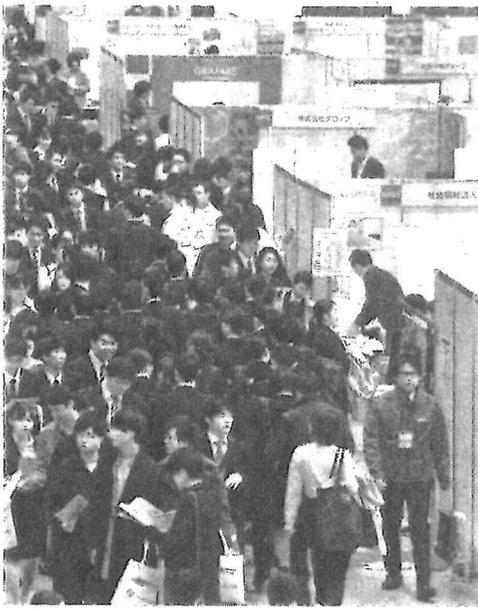
新型コロナウイルスの感染拡大の影響で、4月入社予定の新卒学生らの待遇が不安定になっている。入社予定の会社に内定を取り消されたり、当面の自宅待機を指示されたりした場合、法的にはどう理解し、どう対応すればいいのだろうか。厚生労働省によると、

### 整理・解雇の4要件

- ①人員整理の必要性がある
- ②解雇回避のために最大限の努力をしたか
- ③解雇対象者の選定が合理的
- ④手続きが妥当

## 自宅待機は休業手当必要

3月25日時点で新型コロナの影響で学生の内定を取り消した会社は20社、計30人が確認されたという。新型コロナの世界的な流行で需要が急減し、業績の急激な悪化も懸念され始めた。様々な会社で内定取り消しが発生する可能性がある。内定は、法的には企業と入社予定者の間に労働契約が交わされた状態を指す。だから「入社予定者の内定取り消しは解雇に準じて考えるべきだ」(企業の労務に詳しい木下潮音弁護士)。労働契約法が定める「解雇権の乱用」の規定が適用されるため、合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない内定取り消しは無効だ。



企業が新卒学生らの内定取り消しに及ぶ可能性が懸念されている(2019年3月の合同企業説明会)

全国コミュニケーション・ユニオン連合会(全国ユニオン)によると、ある男性は2月下旬、中途採用で3月中旬に入社予定だった会社から電話で「仕事ができなくなったので雇えなくなった」と告げられた。その会社の取引先は韓国や中国に多かったという。

確認しておきたいのは、整理・解雇の要件だ。企業が深刻な経営悪化などを理由として内定を取り消すことは整理解雇として認められる。ただし、

①人員整理の必要性がある②解雇回避のために最大限の努力をした③解雇対象者の選定が合理的④手続きが妥当——の4つの条件をすべて満たすことが必要だ。

内定を取り消すのは非常にハードルが高く、業績見通しが厳しいという程度では認められない。労働問題に詳しい嶋

嶋(編集委員 渋谷高弘、渋谷江里子)