

採用・応募段階でも、当事者は誠実に交渉しなければならない

Question 02

Q

ある会社から幹部社員として入社するよう誘いを受けました。相手を信じて、それまで勤務していた会社を退職したところ、突然、入社を拒否されてしまいました。こういうことでしたら、前の会社を退職するのではなかったと後悔していますが、損害を相手側に請求できるでしょうか。

Answer 02

A

労働契約締結（採用内定も含む）に至らない採用応募の段階では、労働基準法上の救済手段は、原則として適用されません。

しかし、労働契約締結に向けての交渉段階であったとしても、民法上の信義誠実の原則（民法第1条2項）により、当事者は、相手側と誠実に交渉しなければならない義務があると解されます。従って、従業員の採用応募の段階であっても、一方が信義誠実義務を果たさず、過失により相手に損害を与えた場合は、当該損害に対して不法行為法上の賠償義務を負うこととなります。

興信所の調査結果により労働者（求職者）に不信を抱くようになった使用者が、労働者（求職者）の入社を断った事件で、裁判所は、「契約締結の準備段階であっても、その当事者は、信義則上互いに相手方と誠実に交渉しなければならない、相手方の財産上の利益や人格を毀損するようなことはできる限り避けるべきである」と判示し、雇用契約が確実に成立すると信じて勤務していた会社を退社してしまった労働者（求職者）の被った損害について、「結果として過大な損害を負担する結果を招く可能性があるような場合には、一方の当事者としても相手方の誤解を是正し、損害の発生を防止することに協力すべき信義則上の義務があり、同義務に違背したときはこれによって相手方に加えた損害を賠償すべき責任がある」（かなざわ総本舗事件 東京高 1986年10月14日判決）として、労働者が安定した職場を失ったことによる逸失利益と精神的苦痛に対する慰謝料を認めました。

したがって、あなたの場合でも、相手側に損害賠償を請求することは可能と思われますが、上記のケースでは、労働者が使用者の言動に関し、正確な意味を確かめずに退職したことについて、労働者の過失も認め、過失相殺を適用していますので留意してください。