

主 文

- 1 本件控訴に基づき原判決を次のとおり変更する。
- 2 控訴人は、被控訴人に対し、金22万円及びこれに対する平成20年10月1日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 3 被控訴人のその余の請求を棄却する。
- 4 被控訴人の附帯控訴を棄却する。
- 5 訴訟費用は、第1, 2審を通じて、これを5分し、その1を控訴人の、その余を被控訴人の負担とする。
- 6 この判決は、第2項に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第1 控訴及び附帯控訴の趣旨

1 控訴人

- (1) 原判決中控訴人敗訴部分を取り消す。
- (2) 上記取消部分に係る被控訴人の請求を棄却する。
- (3) 訴訟費用は、第1, 2審を通じて被控訴人の負担とする。

2 被控訴人

- (1) 原判決を次のとおり変更する。
- (2) 控訴人は、被控訴人に対し、金115万5000円及びこれに対する平成20年10月1日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- (3) 訴訟費用は、第1, 2審を通じて控訴人の負担とする。
- (4) 仮執行宣言

第2 事案の概要等（以下、略称は原判決に従う。）

- 1 (1) 控訴人は、不動産売買等を業とする株式会社、被控訴人は、翌年3月に大学を卒業することを予定して就職活動を行っていたいわゆる新卒者であるところ、控訴人から採用についての本件内々定を得ていた被控訴人は、控訴人

に対し、同社が本件内々定の取消しをしたことは違法であるとして、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償金115万5000円（慰謝料100万円、就職活動費5万円、弁護士費用10万5000円）及び遅延損害金を請求した。

(2) 原審は、被控訴人の請求を一部認容（不法行為に基づき85万円（内訳慰謝料75万円、弁護士費用10万円）及び遅延損害金）したことから、控訴人が控訴し、おって被控訴人が附帯控訴した。

2 本件における争いない事実等、争点及びこれに対する当事者の主張は、下記のとおり当審において当事者が補足した主張を付加するほかは、原判決「事実及び理由」の「第2 事案の概要」の1, 2に記載のとおりであるから、これを引用する（ただし、原判決4頁21行目の「適正試験」を「適性試験」と改める。）。

（当審において当事者が補足した主張）

(1) 控訴人

ア 経済情勢の悪化という外部的要因による本件内々定取消しを信義則違反として構成する被控訴人の主張は、誤っている。本件内々定取消しに至る時期、控訴人において、マンション在庫が増加し、資金繰りが悪化していたことから、値引き販売を実施したものの、これのみでは悪化する景気に対応できないとの経営判断から、賞与の削減、希望退職者の募集、出張手当廃止などの方策を実施した。しかし、上記各対応によっても、近い将来に景気改善の見通しは立たず、更に悪化する可能性が高かった。このような経営判断を前提に、内定通知授与日の直前にやむなく本件内々定取消しを行わざるを得なかったのであり、信義則違反とすることはできない。

イ いわゆる契約締結上の過失による損害賠償責任の対象は信頼利益とされており、この場合に慰謝料のみを認めるのは背理である。仮にこれが認められるとしても、原審判示の慰謝料額は高額に過ぎる。

(2) 被控訴人

平成20年7月7日、被控訴人は、控訴人に対し、入社承諾書（甲2）を提出していること、同年9月25日、被控訴人は、控訴人の人事事務担当者であるAから架電があった際に、採用内定通知書交付日に控訴人に赴く意思を表明していたのであるから、この時点において、控訴人は、被控訴人が控訴人に入社することが確実であることを認識していたことからすれば、遅くとも、前同日の時点において、控訴人、被控訴人間に始期付解約権留保付労働契約が成立したと解しうることは、最高裁第二小法廷昭和54年7月20日判決（民集33巻5号582頁）の趣旨からも明らかである。したがって、本件内々定取消しについては、控訴人は被控訴人に対し、履行利益による損害を賠償すべきである。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所は、被控訴人の請求は主文の限度で認容すべきものと判断する。その理由は、2のとおり原判決を加除訂正するほかは、原判決「事実及び理由」の「第3 当裁判所の判断」に記載のとおりであるから、これを引用する。

2 (1) 原判決13頁25行目の次に改行の上、以下のとおり加える。

「 もっとも、入社承諾書の返送後、被控訴人は、就職活動を終了したことを、Aら控訴人側に明確に伝えてはおらず、また、控訴人から、被控訴人に対し、就職活動を止めるよう求めたこともなかった。そして、本件内々定通知後、同年9月25日ころにAから被控訴人に対し電話連絡をする（下記エ）までの間、説明会への参加要請がなされた（下記ウ）ほかは、控訴人から被控訴人に対し何ら連絡をすることもなく、通例、企業が新卒者の内定後に行うことがある社内報等の送付、近況報告やレポート等の提出、研修等各種行事への参加を求めたこともなかった。」

(2) 同14頁1行目の「今年度」を「当年度」と改める。

(3) 同16頁13行目から同17頁8行目までを以下のとおり改める。

「(2)ア 上記(1)の認定事実によれば、控訴人は、被控訴人に対し、倫理憲章の存在等を理由とし、同年10月1日付けで内定を行うことを前提として、本件内々定通知を発したものであるところ、本件内々定後に具体的労働条件の提示、確認や入社に向けた手続等を行われておらず、控訴人が入社承諾書の提出を求めているものの、その内容も、内定の場合に多く見られるように、入社を誓約したり、企業側の解約権留保を認めるなどというものでもない。

イ 本件内々定通知及び入社誓約書提出後の控訴人と被控訴人との接触状況をみると、説明会(1)ウ)が1回開催されたほかは、いわゆる入社前教育等は全く行われず、控訴人によって被控訴人が他社への就職活動を制限されることもなかったもので、本件内々定後、控訴人が同社への入社を前提として被控訴人を拘束する関係はうかがわれない。

ウ 被控訴人は、原審本人尋問において、本件内々定は正式な内定ではないこと、本件内々定を受け取っていても、控訴人から入社を翻意される可能性があることは認識していた旨供述している。

エ 平成19年(平成20年4月入社)までの就職活動では、複数の企業から内々定のみならず内定を得る新卒者も存在し、平成20年(平成21年4月入社)の就職活動も、当初は前年度と同様の状況であり、Bを含めて内々定を受けながら就職活動を継続している新卒者も少なくなかった。被控訴人においても、内々定を受けた複数の企業から就職先を選択する新卒者の存在を認識していた。

以上によれば、本件内々定は、内定(労働契約に関する確定的な意思の合致があること)とは明らかにその性質を異にするものであって、内定までの間、企業が新卒者をできるだけ囲い込んで、他の企業に流れることを防ごうとする事実上の活動の域を出るものではないというべきである。したがって、控訴人が確定的な採用の意思表示(被控訴人の申込

みに対する承諾の意思表示)をしたと解することはできず、また、被控訴人は、これを十分に認識していたといえるから、控訴人及び被控訴人が本件内々定によって労働契約の確定的な拘束関係に入ったとの意識に至っていないことが明らかといえる。本件において、被控訴人主張の始期付解約権留保付労働契約が成立したとはいえない。

そうすると、争点(2)について判断するまでもなく、労働契約の成立を前提とする被控訴人の主張は理由がない。」

(4) 同9行目の次に改行の上、以下のとおり加える。

「上記にみたとおり、本件内々定によって始期付解約権留保付労働契約が成立したとはいえないが、契約当事者は、契約締結のための交渉を開始した時点から信頼関係に立ち、契約締結という共同目的に向かって協力関係にあるから、契約締結に至る過程は契約上の信義則の適用を受けるものと解すべきである。かかる法理は労働契約締結過程においても異なるない。」

(5) 同15, 16行目の「同年9月25日には、」から同17行目までを以下のとおり改める。

「同年9月25日には、Aから被控訴人及びBに架電した上、同年10月1日の同人らの内定を前提として、採用内定通知書交付の日程調整を行い、その日程を同月2日に決めている(以下、Aの被控訴人に対する上記連絡を「本件連絡」という。)。」

(6) 同20行目の「採用」を「内定」と改め、「態度を」の次に「同人らに対し」と加え、同26行目から同18頁1行目の「行っているところ、」までを以下のとおり改める。

「それにもかかわらず、控訴人は、本件連絡からわずか5日後で、採用内定書交付予定日の2日前の同月30日ころ、突然、本件取消通知を被控訴人に送付し、本件内々定取消しを行っている。控訴人は、同取消しは、急激な景気悪化に伴う収益の落ち込み等によってやむを得ず行ったものであ

ると主張するが、前記認定（１（１）エ）によれば、遅くとも平成２０年８月ころには、取締役会等において、新卒者の採用見直しを含めた更なる経営改善策が検討されており、他方、本件連絡の前後で経営環境が激変したとも認め難いところである。かかる事情からすれば、本件連絡の当時、控訴人において、被控訴人らの採用内定の可否につき検討が行われており、内々定を取り消す可能性があることも十分認識されていたものと認められる。

このような事情の下、労働契約締結過程の一方当事者である控訴人としては、被控訴人らにつき内々定取消しの可能性がある旨を人事担当者であるAに伝えて、被控訴人ら内々定者への対応につき遺漏なきよう期すべきものといえるところ、控訴人は、かかる事情をAに告知せず、このため同人において従前の計画に基づき本件連絡をなしたもので、かかる控訴人の対応は、労働契約締結過程における信義則に照らし不誠実といわざるを得ない。

さらに、」

(7) 同１８頁６行目の「行うこともなかった。」の次に、以下のとおり加える。

「特に、前記のとおり、控訴人が、本件連絡からわずか５日後で、採用内定書交付日の２日前の同月３０日ころ、本件取消通知を被控訴人に送付し本件内々定取消しを行ったことからすれば、このような突然の方針変更についてしかるべき説明が必要なことは当然のことである。にもかかわらず、控訴人は上記突然の方針変更について何ら説明をしていない。」

(8) 同１８頁９行目から同２０行目までを削除し、同１９頁５行目の「７５万円」を「２０万円」と、同１３行目の「１０万円」を「２万円」と、同１６行目の「８５万円」を「２２万円」と改める。

3 当審における当事者らの主張によっても、上記認定判断を覆すことはできない。

第4 結論

よって、本件における内々定の合意の実体は、内定までの間に企業が新卒者が他の企業に流れることを防止することを目的とする事実上のものであって、直接かつ確定的な法的効果を伴わないものである。したがって、被控訴人の請求のうち、労働契約に基づくものは理由がないが、当事者双方が正式な労働契約締結を目指す上での信義則違反による不法行為に基づく慰謝料請求は理由がある。そこで、原判決が認容した慰謝料額等を本件における事実関係に相応した額に変更することとして、主文のとおり判決する。

福岡高等裁判所第4民事部

裁判長裁判官 廣 田 民 生

裁判官 高 橋 亮 介

裁判官 塚 原 聡