

**Q** 採用内定が取り消された。

**A** 採用内定を安易に取り消すことはできない。

## 解説

判例では、採用内定が通知された時点で「始期付き・解約権留保付きの労働契約」が成立したものと解されている。内定取り消しが認められるのは、「客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認できる」場合のみに限られ、これを満たさない内定取り消しは、解雇権の濫用にあたる。

### 採用内定とは

採用内定は、入社予定日を就労の始期とし、内定取り消し事由が生じた場合には解約できる、「始期付き・解約権留保付きの労働契約」が成立したことを意味する。口頭での内定であっても同様である。いわゆる「内々定」についても、それが行われた状況によっては内定と同様に扱われる。

### 内定取り消し

内定取り消しは、上記の労働契約の解約にあたる。判例では、採用内定の取り消しは、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できない事実が後で判明し、それにより内定を取り消すことが「客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認できる」場合のみに限られる（大日本印刷事件・最高裁判決）。そうでない場合、労働契約法第16条により、解雇は無効となる。

### 内定取り消しが認められる場合

通常、採用内定通知書や誓約書に内定が取り消される事由が記載されているほか、企業と労働者の間で取り消し事由について合意があれば、それが内定取り消し事由となる。ただし、これらの事由は客観的に合理的で社会通念上相当であると認められるものでなければならない。

（内定取り消し事由として考えられる事由）

- ・ 学校を卒業できなかった場合。
- ・ 就労までに必要とした免許・資格が取得できなかった場合。
- ・ 健康を著しく害し勤務に重大な支障がでる場合。
- ・ 履歴書や誓約書などに重大な虚偽記載がある場合。
- ・ 破廉恥罪を犯した場合。など

（出典：旧労働省労働基準局監督課編「採用から解雇、退職まで」）

## 経営悪化を理由とした内定取り消し

経営悪化を理由とする内定取り消しは、「整理解雇の四要件」(55P)を総合的に考慮し、解約権留保の趣旨と目的に照らして、客観的に合理的で社会通念上相当と認められるか否かで判断される。したがって、単に先行きが不透明だからという理由での内定取り消しは許されない。

## 採用の延期

採用内定により始期付き・解約権留保付きの労働契約が成立しているとみなされるため、入社予定者は当該企業の労働者としての地位を有していることから、採用内定後に会社都合による採用延期を行う場合は、一時帰休と同じ扱いとなり、休業補償の請求権が生じる。

## 内定取り消しへの対応

- ・採用内定があったことの証拠（入社日の通知、必要書類提出の案内、研修の案内等）を保存する。また、取り消しの事由が内定通知書等に記載されている通るか確認する。
- ・都道府県労働局や労働基準監督署の相談窓口等に対しあっせんなどの対応を求める。
- ・従業員としての地位保全・賃金の仮払いを求め申請する。
- ・採用延期の場合は、待機期間の明確化、延期期間中の賃金補償を求める。

(参考) 厚生労働省「新規学校卒業者の採用に関する指針」(平成5年6月24日・一部抜粋)

- ①事業主は採用内定を取り消さないものとする。
- ②事業主は採用内定取り消しを防止するため、最大限の経営努力を行なう等あらゆる手段を講ずるものとする。

採用内定の時点で労働契約が成立したと見られる場合には、採用内定取り消しは労働契約の解除に該当し、解雇の場合同様、合理的理由がない場合には取り消しが無効とされることについて、事業主は十分に留意するものとする。

- ③事業主はやむを得ない事情により、どうしても採用内定取り消し又は入職次期繰り下げを検討しなければならない場合には、あらかじめ公共職業安定所に通知するとともに、公共職業安定所の指導を尊重するものとする。この場合、解雇予告について定めた労働基準法第20条及び休業手当について定めた同法第26条等関連法令に抵触することのないよう十分留意するものとする。

なお、事業主は、採用内定取り消しの対象となった学生・生徒の就職先の確保について最大限の努力を行なうとともに、採用内定取り消し又は入職次期繰り下げを受けた学生・生徒からの補償等の要求には誠意を持って対応するものとする。