

QUESTION?

経営悪化に伴う採用内定の取消しに問題がありますか。

ANSWER !!

1 採用内定の性質

採用内定とは、一般に、企業から求職者に「採用（内定）通知」を行い、求職者から企業に「入社承諾書（誓約書）」を提出することで相互に意思確認をすることをいいます。

ひとくちに「内定」といってもその実態は様々であるため、労働契約が成立しているか否かが問題となりますが、最高裁は、原則として、採用内定によって、労務の提供義務や賃金支払義務といった効果が発生する時期（「始期」といい、例として内定翌年の4月1日など。）が定められ、また、「始期」までは使用者に契約関係を一方的に終了させる権利（「解約権」といいます。）が留保された労働契約が成立するとしています（大日本印刷事件：最二小判昭54・7・20）。

なお、採用「内定」の前に口頭で行われる「内々定」の段階では労働契約が成立したとはいえないとされていますが、採用を確信させるような言動や他社への就職活動を妨げるような事実上の拘束があった場合等は労働契約が成立しているとされる可能性があります。

2 内定取消しでの留意点

解約権が留保されているとはいえ、使用者は自由に解約（内定取消し）できるということではありません。通常は、取消事由が記された「内定通知書」を作成・交付していることがほとんどですが、取消事由に該当する事実があれば直ちに内定取消しができるということではなく、解約権留保の趣旨・目的に照らして、内定取消しの客観的合理性や社会的相当性を個別具体的に検討して行わなければなりません。

例えば、経営状態の悪化を理由とする内定取消しは整理解雇に準じて適法性が判断され、①人員削減の必要性、②内定取消回避努力の有無、③人選の合理性、④手続の妥当性が問われ、このルールは、新卒者だけではなく中途採用者や非正規労働者にも適用される場合があります（派遣労働者につき、パソナ（ヨドバシカメラ）事件：大阪地判平16・6・9）。

経営状態の悪化に限らず、その他の場合でも、解約権留保があるからといって安易に内定を取消すことは問題があります（前掲・大日本印刷事件参照）。

3 内定取消しに対する規制

内定取消しが裁判所により無効と判断された場合は、従業員としての地位確認のほかに損害賠償を命じられる場合があります。また、採用内定取消しを行った企業について、事業活動の縮小を余儀なくされているとは認められない場合等には、厚生労働大臣により、その企業名が公表される場合がある（職業安定法施行規則17条の4第1項、平21厚労告5号）ので注意しましょう。

POINT ☆

- 採用内定とは、採用の通知と入社承諾によって成立する労働契約ですが、効果の発生時期が定められ、また、使用者から解約できる権利が留保されている点に特徴があります。そして、採用内定が成立しているか否かは個別具体的に判断されます。
- 経営悪化を理由とする内定取消しは整理解雇に準じて適法性が判断されます。内定取消しのルールは、新卒者のみならず、中途採用者や非正規労働者にも適用される場合があります。
- 内定取消しが無効になると損害賠償を命じられる場合があります。