

中途採用者の内定取消し

1 採用内定と内定取消し

中途採用に当たっては、採用しようとする人の経験や実績などを評価して採用内定を通知することが多いと考えられますが、内定後に経歴や能力等に問題があることがわかった場合に、内定を取り消すことは問題ないのでしょうか。

採用内定取消しの有効性の判断については、大日本印刷事件（最判昭54・7・20）がリーディングケースとされ、この事案で問題となった新規学卒者に限らず、中途採用者の場合においても、この判決の考え方が踏襲されています。

この事件で最高裁は、採用内定の実態は多様であるため具体的な事実関係に即してその法的性質を判断しなければならないとした上で、この事案では会社からの募集に対して求職者が応募し、それを会社が承諾することで、両当事者間に就労の始期が定められる一方で、それまでの間、会社側に労働契約の解約権が留保されている契約（始期付き・解約権留保付きの労働契約）が成立したとしました。そして、採用内定の取消しが認められるのは、採用内定時に知ることができず、また知ることが期待できないような事実があり、それを理由に採用内定を取り消すことが、解約権留保の趣旨や目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当である場合に限られるとしました。

なお、中途採用の内定取消しは、すでに他社で勤務した能力や適性を判断できる状況で採用内定を出すことができることから、新規学卒者に比べてより厳しく判断される傾向にあります。

2 中途採用者の内定取消しが違法とされた事例

転職先が採用内定を通知した後にバックグラウンド調査を実施し、その結果、後日判明した事情等を理由とした採用内定取消しが無効とされた、ドリームエクステンション事件（東京地判令元・8・7）を紹介します。

(1) 事件の経緯

Aは、旅行業務経験や資格を有する者を必要としていたB社の求人に応じ、二度の面接を経て採用内定通知を受けました。その後B社は、Aと接触する中で業務能力などに疑問を持ち、Aの同意を得て前職・前々職の勤務状況についてのバックグラウンド調査を行い、その結果などを踏まえて採用内定を取り消したことから、Aが提訴しました。

(2) 裁判所の判断

B社は、旅行事業を独立させそのトップを任せることができる幹部級人材を求めている旨をAに説明し、Aがそのために必要な業務能力や経験を有していると回答したことなどは、経歴や能力の詐称に当たり、これを理由として内定を取り消したと主張しました。

しかし、裁判所は、B社の主張に対して、求人内容には幹部候補者や役職付きの人材を募集している旨は明記されておらず、具体的な業務内容の記述（新たなビジネスの企画等）や月額給与等の待遇を考慮しても、主張を裏付ける事情は見出し難く、Aに説明した的確な証拠もないことからこの主張を否定しました。

また、会社に提出した職務経歴書に記載した能力・経歴に虚偽や誇張があるとの主張についても、バックグラウンド調査の結果を見ても、前職や前々職における職務能力について特段の消極的な評価をされていないことや、職歴にも虚偽はないことから、Aに経歴や能力の詐称は認められませんでした。

そして、そもそも採用内定取消しの理由となったこれらの事情は、採用内定前に調査を実施していれば容易に判明し得た事情であることから、その事情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ようなものではなく、それを理由とした内定取消しは、解約権留保の趣旨や目的に照らして客観的に合理的と認められず、社会通念上相当ではないとして無効と判断し、B社に対し就業開始の予定日から一定期間分の賃金相当額を支払うことを命じました。

POINT

- 中途採用者の採用内定の取消しが認められるのは、新規学卒者と同様に、採用内定時に知り得なかったことや知り得ることが期待できなかった事情があり、それを取消し理由とすることが客観的に合理的と認められ、社会通念上相当である場合に限られます。
- 中途採用者の場合は、他社で勤務した能力や適性等をより容易に調査して採用内定を出すことができることから、上記の判断が新規学卒者に比べてより厳しく判断される傾向にあります。