

## 採用内定はしたけれど

- ・経営悪化を理由に、内定していた会社から採用の取消をされた。
- ・家業を継ぐことになったため、採用内定を辞退したい。
- ・内定している会社から工場見学等の集合研修に参加するよう通知があった

### ◆ 基本のきほん

#### ◎採用

企業は、従業員を雇い入れる場合、通常、求人誌、新聞広告、チラシ、インターネットなどを通じて直接、あるいは学校やハローワークなどを通じて、募集案内を行い、それに応募してきた求職者に試験、面接による選考を経て採否を決定します。すなわち企業が従業員の採用を決定（通知）することは、「労働契約」が成立したということになります。

労働契約とは、労働者が一定の労働条件のもとで使用者の指揮命令を受けて働くことを約束し、他方、使用者はその対価として一定の賃金を支払うことを約束する契約です。労働契約は、申込みと承諾によって成立し、口頭でも有効に成立します（労働契約法第6条）。

#### ◎採用内定の法的性格

新卒の高校生あるいは大学生の採用等については、在学中に採用を内定し、卒業後入社するという採用方法が採られています。この採用決定と就労開始日の間を「内定期間」、採用決定を「採用内定」と呼ぶことがあります。

学卒者等の場合には、採用内定と現実の仕事の開始時期までには数か月あるいはそれ以上の間隔があるのが普通です。

企業の従業員募集は労働契約締結の誘引、それに対して求職者（学生）の応募（受験）は、労働契約締結の申込みとなります。そして企業からの採用内定通知は申込みに対する承諾であり、これにより卒業できない場合等の採用内定取消し事由に基づく労働契約の解約権を留保し、入社予定日を就労の始期とする労働契約が成立すると解されています。（＝解約権留保付の就労始期付労働契約）。

#### ◎中途採用と採用内定

中途採用の場合でも、採用決定と、実際の就労開始とが、時間的に離れている場合もあります。例えば、現在の職場を退職するにあたって、引継その他のため、新しい職場で就労を開始するのは1か月半後からというような場合です。そのため、中途採用の場合にも、「内定期間」が生ずる場合があります。

#### ◎内定取り消しの効力

文書による採用内定通知を受け、入社同意書や誓約書等を提出した採用内定のような場合には、これを取消

すことは労働契約の解約に当たります。このような留保された解約権の行使には、解雇法理が適用されます。

内定取消に当たっては、解雇と同様に、客観的に合理的な理由がなければなりませんし、労働基準法（以下、「労基法」という）第20条により少なくとも30日前の（内定取消し）予告あるいは30日以上平均賃金（解雇予告手当）を支払う義務が生じます（労働基準法第20条）。

#### ◎採用内定の取消し事由

採用内定の取消しは、内定取消しの事由が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合理的事由であると認められ、かつ社会通念上相当とされるものであれば可能とされています。通常、次のような事由が考えられます。

##### ①内定者側の事由によるもの

- 単位不足等により学校を卒業できなかった場合
- 所定の免許・資格が取得していなかった、あるいは取得できなかった場合
- 心身の病気、その他の理由により勤務できないことが明らかになった場合
- 履歴書の記載内容や面接時の発言内容に虚偽があり、採用内定通知までにそのことを知ることができないことに理由があり、その内容が採否判断の重要な要素である場合
- 採用に差し支える犯罪行為（破廉恥罪等）があった場合

##### ②会社側の事由によるもの

- 企業に新規採用を不可能とするような予測不能な経営事情が発生した場合  
（不況等経営不振を理由とする内定取消し（解雇）については、「その会社で現在働いている一般従業員をどうしても整理しなければならないという業務上の必要性があり」「企業がその整理解雇を回避するための努力をした後」などいわゆる整理解雇の4要件に照らして解雇が有効かが判断されることとなります。）

### ◆ 確かめましょう

- 採用取消しの通知を受けた場合、①現在、既に採用内定となっていますか、それとも採用内々定の段階ですか。②内定取消事由はどのような内容ですか。③採用

内定通知書や入社誓約書等の取消し事由の記載はどのようなになっていますか。

□採用内定を辞退（取消し）する場合、予告期間はどのようなになっていますか。

□内定期間中に研修への参加を求められた場合、①既に提出した入社誓約書等の記載事項に、当該研修の受講が明示されていますか。②記載事項に入っていない場合、それは職務に関係のある内容ですか。③卒業試験・卒業論文の作成等就学に影響はないですか。

□採用延期となった場合、就労予定日、延期事由、給与の取扱いはどのようなになっていますか。

## ②採用内定を辞退する場合

入社を辞退することは、法的には従業員（学生）側からの労働契約の解約になります。期間の定めのない労働契約については、従業員（学生）は2週間以上前の予告期間をもって解約することができるとされています。（民法第627条）

（入社直前の辞退等その時期や内容等によっては、信義則に反し解約権の濫用と見なされる場合もありますので留意する必要があります。）

## ③内定期間中に研修参加の要請を受けた場合

採用内定通知書や入社誓約書等に研修の受講について明示がある場合は別として、入社するまでは労務提供義務は未だ法的に生じていないと考えられますので、使用者が業務命令として研修を命ずることは、原則的にできないとされています。

ただし、任意で受けることは問題ありません。

## ④採用延期の場合

採用内定後、企業の都合により入社日を繰り下げ（延期）して自宅待機をさせるような場合は、「労働義務の免除」ないし「労務の受領拒否」ということとなります。自宅待機は、労働基準法第26条の休業に該当し、使用者はその期間中、平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなければならないということになります。

しかし、民事上は60%を支払えばそれでよいということではありません。入社予定者は、入社予定日以後、その企業の従業員としての地位を有しますので、賃金全額の請求権を有しているということになります。

（民法第536条第2項）

## ◆こんな対処法があります！

### ①無効の内定取消しの場合

○採用内定通知及び内定取消し通知等の事実を証明するものを確保するとともに、賃金等の労働条件を明らかにする資料を収集する。

○企業に対し、労働契約の履行（入社日からの就労）を求めるとともに、賃金の支払いを要求（内容証明郵便等で行うことが事実を証明する上で有用でしょう）する。

○公共職業安定所に対し、厚生労働省の「新規学校卒業者の採用に関する指針」に基づく相談、指導を求める。

（同指針は、事業主が不況を理由に採用内定を取消さないよう最大限の経営努力をはらう等、あらゆる手段を事業主が講ずるよう定めています。そして、どうしても、やむを得ない事情により内定取消しを行う場合は、予め所轄の公共職業安定所長及び関係の施設の長（学校長）にその旨を通知することとしています。）（職業安定法施行規則第35条第2項）

○企業がどうしても採用内定の取消しを撤回しない場合は、従業員としての地位の保全・賃金の仮払いを求める仮処分申請等を行う。

## ◎内々定の法的性格

正式な内定通知に先立って、「内々定を出します」「内定と理解して（考えて）もらってよい」などと直接的ではなく遠回しな表現で、暗に採用の意思を口頭で伝える場合があります。

「内々定」といわれた場合でも、採用内定と同様に、応募者からの労働契約の申し込みに対する、採用側からの承諾と解される場合には、労働契約は成立します。例えば、学生からの応募に対する使用者からの内々定の意思表示は、一般には、採用内定と同様に扱われています。

他方、使用者側として採用の意思はあるが、労働条件の詳細は改めて双方で確認のうえ契約を結ぶという「内々定」の場合には、（その法的性質については議論がありますが）は、未だ労働契約の申し込みに対する承諾の意思表示であるということまではできず、労働契約が成立しているとは解せないとの意見もあります。そうすると、後者のような「内々定」の取消し通知は、労働契約そのものの解除ではないこととなりますので、解雇ではないこととなります。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター（045）633-6110（代）／川崎支所（044）833-3141／  
県央支所（046）296-7311／湘南支所（0463）22-2711（代）

発行 神奈川県かながわ労働センター  
横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

令和元年5月発行