



## 採用内定時の留意点

13

新卒者採用では、来年の4月まで採用内定状態が続くこととなりますが、この間の留意事項に十分注意することが必要です。

### 1、採用内定

採用内定を通知し、応募者の受諾により「解約権留保付始期付労働契約」が成立します。通常、「採用内定通知書」を発行し、応募者から「入社誓約書」を提出してもらいます。今後は、「採用内定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事実であって、客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができない理由」がなければ採用内

定取消しは難しいこととなります。従って、「内定取消し」は、入社後の「解雇」とほぼ同じ扱いであるとの認識が必要です。

### 2、採用内定の取消し

「採用内定の取消し」は、あらかじめハローワークに通知が必要ですが（職業安定法施行規則第35条第2項）。また、内定者に対しては、解雇予告を定めた労働基準法第20条に抵触しないよう配慮が必要であり、内定者が採用内定取消し理由について証明書を請求してきた場合には、遅滞なくこれを交付する必要があると見られます。取消し理由によっては、労働紛争となり

解決処理を迫られることとなります。

### 3、内定辞退

内定の辞退は、「届けから2週間経過後その効力が発生する（民法627条）」こととなります。会社にとっては、多くの労力が無駄になります。

### 4、履歴書等の返却

内定者が、応募時提出した「履歴書」等の返却を求めるも、会社が応じてくれないというトラブルが最近多くみられます。履歴書等を返却しなくても違法とはなりません。書類の取扱い方（返却や破棄など）に



ついて、あらかじめ応募者に周知し、それを確実に実行することが必要です。

### 5、労働条件変更

採用内定の際に定められていた労働条件を、その後変更する場合には、原則として本人の合意を得る必要があります。

### 6、健康診断

雇い入れ時の健康診断は、雇い入れ後の適性と職場遂行能力を判断するものです。ここでの

「雇い入れ時」とは、「雇い入れの直前又は直後」をいうものとされています。健康診断の結果が、「業務に耐えられないような内容」であれば別ですが、それ以外では採用内定取消しはできません。

### 7、入社までのフォロー

内定者は、「自分の選択が正しいか、新しい職場になじめるか」の「内定ブルー」の心理状態に陥ると言われています。従って、この間に十分かつ種々のフォローが必要です。私としては、内定者が問合せできる会社連絡窓口がポイントになると思います。即ち、内定者が「気軽にいつでも相談できる（自己評価にリンクする不安がない）窓口」です。

（吉山社会保険労務士事務所所長・ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）

イラスト・伊藤栄章