



名北労働基準協会専門員

社会保険労務士 河村垂実

採用内定の法的性質について

「はい、こちら企業の労働110番です」。電話の主は、ある製造業の人事ご担当者からでした。「実は弊社では、4月からの新卒採用予定者の入社前研修の準備をして

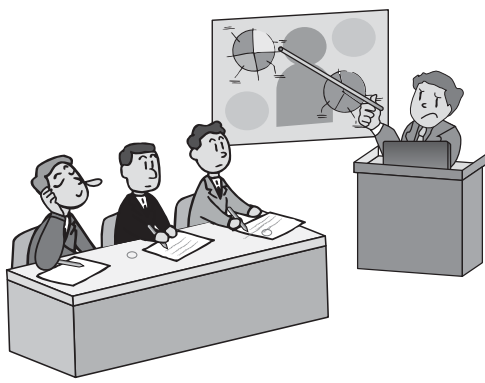
いる最中なのですが、万が一研修での受講態度が著しく悪かった場合、内定を取り消すことができるのかと不安になり、電話をしてみました」と恐る恐る質問をされまし

た。ご質問の内容では、まず採用内定は労働契約が成立しているのが問題となつてきます。採用内定の法的性質ですが、採用内定であっても、使用者が採用の意思表示をしてい

る使用者による採用内定の通知は、労働契約締結の承諾で申込みと受諾により、解約権を留保した労働契約が成立していると考えられています。さらにこの解約権を留

保した労働契約も二つの考え方に分かれます。「採用内定によって労働契約そのものの効力が発生する」という説」と、「労働契約は採用内定によって発生するが、効力を発するのは入社日以降とする説」。例えば、就労前か

効力発生が入社日以降とされる後者と判断されることが多い。つまり、ご質問の内容がもし後者に該当するならば、入社前研修そのものを義務付けることすらできませんから、受講態度が悪いからといって問い詰める余地もありません。しかし、ご質問の内容が前者に該当する場合は、労働契約の効力そのものが採用内定時から発生するため業務命令により、入社前研修を義務付けることができ、



研修への参加やレポートの提出などが義務付けられている場合には採用内定時に労働契約の効力が発生する前者と判断される。逆に参加やレポートの提出等が義務付けられていない場合には、

研修の受講態度が悪いなどで業務命令違反などに位置付けることができず。ただし、内定時に企業が内定者に出した内定通知書や誓約書の「内定取り消し事由」に明記されている事項を参考に考えますが、この「内定取り消し事由」には漠然と書かれている事が多い

よう、判例では「客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができるものに限られる」としています。つまり、ご質問の受講態度が著しく悪いというだけでは内定を取り消すことは難しいでしょう。なお、採用内定通知当初知ることができない、知る事が期待できない留年、内定後の交通事故で出勤できない身体的障害を負った、また業務遂行上重大な影響がある経歴詐称等の場合は、内定取消しができることが多いです。

労働トラブル未然防止の為に『企業の労働110番』（☎052-961-7110）をぜひご活用下さい。