



名北労働基準協会専門員
社会保険労務士 河村 亜実

猛暑もようやく一段落し、行楽シーズンにさしかかった頃、一本の電話が鳴りました。「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、当社では11月から1名中途採用することを決めていました。ところが業績が悪化し、現在働いている従業員さえも減らしていかなく

ばならない状態になりました。これを理由に内定を取消することはできますか」と恐る恐る質問をされました。

採用内定の意義と内定取消し時の注意点

会社が労働者を採用する場合、①会社からの労働者の募集、②

これに対する労働者の応募、③会社からの採用内定の通知という過程があります。「企業からの募集に対し、労働者が応募したのは、労働契約の申込みであり、これに対する企業の採用内定通知は労働契約の申込みに対する承諾」となり、これにより企業側と労働者

側との間に、解約権を留保した労働契約が成立している、と最高裁判所では判断されています。
(最高裁一小 昭54・7・20判決)
つまり、入社日までの

内定期間は、まだ勤務をしていないものの、雇用関係は成立しているので、内定を取消することは解雇するという言葉に値します。従って、採用内定取消し事由は、「客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として認す



ることができると判断されることができると判断されます。ご質問の内容では『採用内定取消しが可能となるのか』ということですが、会社側の業績悪化で現在働いている従業員さえも整理解雇しなければならぬという必要性・

合理性が十分にあり、企業がその整理解雇を避けるために努力をしたうえで、法律上妥当と認められる場合には、現在働いている従業員の整理解雇よりも先に、まず働いていない採用内定者を取消すことができると判断されます。但し、ヘッドハンティング等の場合、採用内定を前提に、前職を退職していることを考えると、労働者側が被る不利益が大きいことから、経営的な事情を理由とする場合であっても、合理性・相当性の判断がより一層厳しくなります。

入社日までの内定期間中の採用内定取消しにおいては、もちろん内定時に交わしている誓約書等における取消し事由も判断の基準とされるので、内定時の誓約書を交わすことは欠かせません。し

かし、その取消しの該当事由もあいまいに定められている事が多いため、最終的には、『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事実』であり、『さらに客観的に合理的と認められ、社会通念上相当と認されるもの』に限られます。内定期間中はまだ働いてないとはいえ、労働契約は交わされているため、労働者に大きな不利益が出ないよう、解雇に値するような厳しい判断基準が設けられています。採用内定取消しは、解雇同様、細心の注意を払って行う必要があります。

日頃の何気ない疑問が労働トラブルの回避となります。労働トラブル未然防止のためにも『企業の労働110番』(☎052-961-7110)をぜひご活用下さい。