

質問に お答えします

採用内定めぐる問題

でないこともありませう。そこで、事実関係を次のように仮定します。

最近では会社のホームページ上で行いますが、会社が新卒社員の募集を

広く行い、それに対して大学在学中の者が応募して、書類審査や面接を経て、採用内定通知が出されました。その内定通知

には、採用の日、採用職種・身分などが明記されています。内定通知に対する入社誓約書の提出を

求められ、卒業後の入社を確約して、大学を卒業できなかつた場合や健康診断に異常が認められた

場合などには、採用内定取消しをする旨の誓約書に同意してサインをして提出しました。

この場合には、労働契約の効力発生の始期を採用の日とする労働契約が成立しています。大学を卒業できなかつた場合な

どの採用内定取消し事由に基づく解約権を留保したもので、解約権留保付き労働契約が締結されたものといえます。この学

られていきます。ですから、会社側都合での内定取り消しが認められるためには、原則、整理解雇の要件を満たす必要があります。つまり

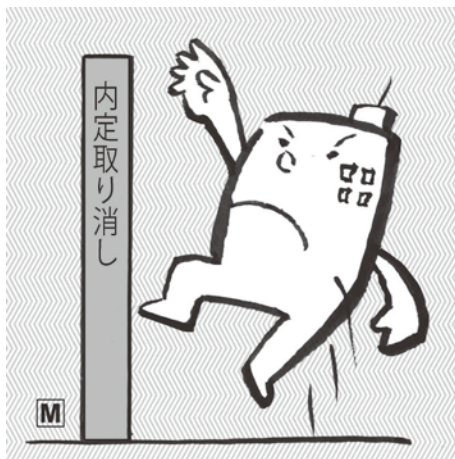
① 整理解雇の必要性があること

② 整理解雇回避のための努力を尽くしたこと

③ 解雇の対象者選定について、客観的・合理的な基準を作成して適正にこれを運用したこと

④ 使用者が整理解雇を行うにあたって、当該労働者、労働組合と誠実かつ十分に協議を行ったこと

この4つの要件をすべて満たすことが必要です。



生は、この会社への入社を期待して、すでに得ていた他社の内定を辞退し、就職活動自体を終えるのが一般的です。

この場合には、基本的に内定取消しはできません。採用内定取消しと解雇は、原則、同等と考え

て適正にこれを運用した

こと

④ 使用者が整理解雇を行うにあたって、当該労働者、労働組合と誠実かつ十分に協議を行ったこと

この4つの要件をすべて満たすことが必要です。

4月1日からの採用が半年後に採用延期された場合については、4月1日からの労働契約が成立していますので、会社都合による採用日の繰り下げは、本来は労働すべきところを会社の都合で休業させている状態です。労働基準法第26条による休業手当の支払いが必要となります。また、民事的には、民法第536条第2項により、賃金を満額支払わなければなりません。

職業安定法施行規則において、新規学卒者の内定取消しを行うときには、ハローワークと学校長に通知すること、一定の条件のもとで厚生労働大臣は、内定取消しを行った企業名を公表するなどが定められています。「新規学校卒業者の採用に関する指針」も参考にしていただき、新規学卒者などの社員採用について、適正に行ってください。

イラスト・源 安孝

問 来年度の社員採用についてですが、採用計画の見通しが甘く、採用内定を出した者にその取消しや4月からの採用を延期せざるを得なくなりました。法的な取扱いについて教えてください。

答 社員採用内定の仕方には、さまざまな形がありますので、内定通知を出したというだけでは、その事実関係が明確にはなっていない。採用を予定しているだけで労働契約の締結までには至つ