

# 内定取消しを 検討する際の 法律上のポイント

新型コロナウイルス騒動により業績の見通しが立たなくなり、内定取消しを行なう企業が増えています。内定取消しの法的リスクと、実行する場合の手続き等について解説します。

OURS小磯社会保険労務士法人  
特定社会保険労務士

田 中 双 美



新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響で、経営悪化を懸念した企業が採用内定を取り消すケースが急増しています。

こうしたなか、政府は「新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた2020年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動及び2019年度卒業・修了予定等の内定者への特段の配慮に関する要請について」を公表し、「採用内定取消しの防止について」のリーフレット（事業主向け）を公開しました。

## 採用内定取消しの 法律上の問題点

### (1) 採用内定の法的性格とは

採用内定の定義については法律に定めはなく、判例においては「企業からの募集（申込みの誘引）に対し労働者が応募したのは労働契約の申込みであり、これに対する採用内定通知は労働者からの労働契約の申込みに対する承諾であり、入社誓約書の提出とあいまって、企業と労働者との間に就労の始期を定めた解約権を留保した労働契約が成立したと解するのを相当とする」とされています。（大日本印刷事件 最二小判 昭54・

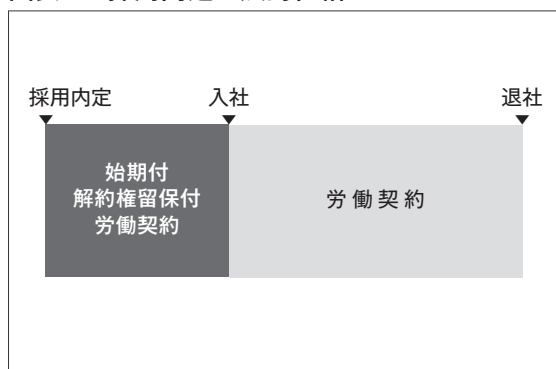
### 7・20）

つまり、企業からの募集に対する労働者の応募は、労働契約の申込みであり、企業からの採用内定通知書と労働者からの入社誓約書が提出された段階で、入社予定日まで解約権は留保されているものの、労働契約が成立したと解釈するのが相当としています。

「解約権が留保されている労働契約」とは、たとえば、一般的に新規卒卒者は10月1日以降に企業から採用内定通知書を受け取り、その企業に入社する旨の入社誓約書を提出するという一連の手続きをもって採用内定（労働契約）が成立します。しかし、実際にその企業の従業員として就労を開始するのは半年後の翌年4月1日です。その半年の間に事情が変わることもあり得ることから、採用内定から入社までの期間は一定の事由が生じた場合には労働契約を解除することができる、「始期付解約権留保付労働契約」が成立した期間とされているのです（図表1）。

また、採用内定には「内定」の場合と「内々定」の場合があります。内々定も企業と内々定者の拘束関係の度合いが強ければ労働契約の成立と認められるケースもあ

図表1 採用内定の法的性格



りますが、内々定は一般的には、労働契約のいわば予約であり、企業も内々定者も共に労働契約成立までには至っていないという認識の場合が多いようです。

ただし、個々の事案によって拘束関係の度合いも異なることから、過去の判例においては、内々の取消しが内々定者への期待権の侵害にあたるとして企業に慰謝料の支払いを命じたケースもあります。（コーセーアレルギー事件 福岡高判 平23・3・10）。

## (2) 採用内定取消しの法律上の問題点とは

一連の採用内定関連の手続きが

完了すると採用内定者は実際にはまだその企業で従業員として1日も働いていないものの、労働契約の成立により、その後の採用内定取消しは解雇とみなされます。

つまり、労働契約法16条の解雇権濫用規定が適用され、採用内定取消しが「客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない場合」には権利を濫用したものとして無効となります。

裁判で無効と判断されると、採用内定取消しはなかったこととなりますから、採用内定者は入社し、企業はバックペイ（さかのぼって入社日からの給与の支払い）を行なうこととなります。

採用内定者が入社に固執しない場合は、退職を前提とした多額の損害賠償を求めてくるリスクも考えられます。

## 内定取消しを実行する際のチェックポイント

### (1) 採用内定取消しの事由

では、具体的に採用内定取消しが許されるのは、どのような場合でしょうか。

解雇と同様に採用内定取消しの有効・無効の判断については法律

に定めがなく、裁判所が示した判断の蓄積によって形成された考え方（判例法理）から、①採用内定の取消事由が、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事実であること、②この事実を理由として採用内定を取り消すことが、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当と認めることができる場合に限り、とされています。

### (2) 採用内定者側の事由で採用内定を取消すには

採用内定者側の事由としては、①契約の前提となる条件や資格の要件を満たさないとき、②健康状態の悪化、③重要な経歴詐称、④重要な必要書類を提出しないこと、⑤その他の不適格事由などが挙げられます。

採用内定通知書や入社誓約書などにあらかじめ定められたこれらの合理的な採用内定取消事由に該当すれば、社会通念上やむを得ないと認められる可能性は高いでしょう。

#### 【採用内定者側の取消事由具体例】

- ・ 学校を卒業できなかった場合
- ・ 所定の免許・資格が取得できない

かった場合

- ・ 健康状態が悪化し働くことが困難となった場合
- ・ 履歴書の記載内容に重大な虚偽記載があった場合
- ・ 刑事事件を起こしてしまった場合

### (3) 採用内定者側の事由で採用内定取消しを行なう場合のチェックポイント

採用内定者側の事由で採用内定取消しを行なう場合であっても、採用内定者だからといって安易に取消しができるわけではありません。では、採用内定取消しが有効と認められるチェックポイントをみていきます。

#### ① 労働契約の成立

採用内定により労働契約が成立している場合の採用内定取消しは法的には解雇とみなされますが、採用内定により労働契約が成立しているというためには、採用内定者から入社誓約書が提出され、労働契約締結のための意思表示がされていることが必要です。一連の採用関連の手続きが完了していない内々の段階であれば、労働契約が成立したとまでは認められない場合がほとんどです。

まずは、労働契約が成立してい

ると認められる採用内定可否かを  
確認します。

## ② 採用内定取消しの事由

採用内定取消しの事由は、あらかじめ入社誓約書に明記し本人に通知しておくべきですが、入社誓約書にそれらが記載されていないかつたとしても、ケガや病気で客観的に労務不能になったと認められる場合や、犯罪を犯した場合などは、採用内定を取り消しても社会通念上やむを得ないものとされるでしょう。

採用内定取消しの事由は、内定時には知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、客観的に合理的で社会通念上相当と認められる場合に限りられています。採用内定取消しの事由を確認します。

## ③ 採用内定取消手続き

やむを得ず採用内定取消しを行なうことになった場合には、入社誓約書の採用内定の取消し事由のどれに該当するかなど、具体的な採用内定取消しの根拠を書面（採用内定取消通知書）に記載し、通知することが必要です。

労働契約が成立していると認められる採用内定の取消しは解雇とみなされることから、解雇予告と

同様に少なくとも入社予定日の30日前までには通知すべきという考え方が多いようです。

## (4) 企業側の事情で採用内定を取消すには

一方、企業側の事情としては企業の経営悪化などが挙げられますが、判例において、企業の経営悪化に伴う採用内定取消しについては、労働契約法16条に加え、いわゆる整理解雇の4要件（図表2）、

図表2 整理解雇の4要件

### ① 人員整理の必要性

人員削減措置の実施が不況、経営不振などによる企業経営上の十分な必要性に基づいていること

### ② 解雇回避の努力義務

配置転換、希望退職者の募集など、他の手段によって解雇回避のために努力したこと

### ③ 解雇対象者の選定の合理性

整理解雇の対象者を決める基準が客観的、合理的で、その運用も公正であること

### ④ 手続きの妥当性

労働者に対して、解雇の必要性とその時期、規模・方法について納得を得るために説明を行なうこと

①人員整理の必要性、②解雇回避の努力義務、③解雇対象者の選定の合理性、④手続きの妥当性、を考慮のうえ総合的に判断すべきとしたものがあります（インフォミックス事件 東京地決平9・10・31）。

## (5) 企業側の事由で採用内定取消しを行なう場合のチェックポイント

企業側の事由による採用内定取消しは、採用内定者の責めに帰すべき事由はなく、また、採用内定取消しによって採用内定者が被る不利益はきわめて大きいと考えられることから、採用内定者側の事由よりも厳格に判断されます。

経営悪化で採用内定取消しを行なう場合のチェックポイントを、整理解雇の4要件に沿ってみていきます。

### ① 採用内定取消しの必要性

採用内定時には予測できなかった経営悪化だとしても、漠然と先行きが不透明という理由や単に経営が悪化したという企業の主観的な理由だけでは不十分です。

具体的な損失規模を数値で示すなどして、採用内定取消しを行なう差し迫った必要性を客観的に説

明することが必要です。

## ② 採用内定取消し回避の努力

休業や教育訓練の実施、関連会社への出向など、採用内定取消しを回避するためにできる限りの努力を尽くした後に採用内定取消しを行なうことが求められます。

## ③ 人選の合理性

恣意的な採用内定取消しは当然に認められませんが、すでに就労している従業員と比較して企業との帰属性が弱いといえる採用内定者の採用内定取消しを従業員の解雇より優先して行なうこと自体は不合理ではないとする考え方もあるようです。

## ④ 採用内定取消手続きの妥当性

やむを得ず採用内定取消しを行なうことになった場合は、採用内定者に十分な期間をもって通知するよう配慮するだけでなく、採用内定取消しを回避するために最大限の経営努力を行なったことなど、納得を得られるように説明を尽くすことが必要です。

## (6) 新規学卒者の採用内定取消し で注意すべき点

企業にとって採用内定取消しの大きなリスクとなり得るものとして、新規学卒者の採用内定取消し



や、入職時期の繰下げ（後述）を行なった場合の企業名の公表があります。

企業が高卒者や大卒者の採用内定取消しを行なおうとする場合には、本人に通知するとともに公共職業安定所および施設の長（学校長）にあらかじめ通知することが必要です。

しかし、採用内定取消しをあまりにも繰り返すなど、採用内定取消しの内容が次のいずれかに該当するときは、厚生労働大臣はその内容を公表することができるとされています。（職業安定法施行規則17条の4ほか）

① 2年度以上連続して行なわれたもの

② 同1年度内において10名以上の者に対して行なわれたもの（採用内定取消しの対象となった新規学卒者の安定した雇用を確保するための措置を講じ、これらの者の安定した雇用を速やかに確保した場合を除く）

③ 生産量その他事業活動を示す最近の指標、雇用者数その他雇用量を示す最近の指標等にかんがみ、事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないときに、行なわれ

たもの

④ 次のいずれかに該当する事実が確認されたもの

・採用内定取消しの対象となった新規学卒者に対して、採用内定取消しを行なわざるを得ない理由について十分な説明を行なわなかったとき

・採用内定取消しの対象となった新規学卒者の就職先の確保に向けた支援を行なわなかったとき（ただし、倒産によつて翌年度の新規学卒者の募集・採用が行なわれないことが確実な場合を除く）

企業名の公表は、企業イメージを大きく低下させ、採用活動だけでなく将来に渡って事業活動そのものに大きな影響を及ぼすこととなります。

やむを得ず採用内定を取り消さなければならなくなった新規学卒者に対しては、就職先の確保に向けた支援を行なうなど、指針に沿った対応を行なうよう留意しなければなりません。

## その他の留意点

### (1) 解雇予告手当

採用内定者は、入社前なので労

働基準法を適用すべきではないという考え方や、就労している試用期間中の労働者が14日以内は解雇予告が適用されないこととの均衡から、採用内定取消しには解雇予告が適用されないとする説もありますが、労働契約が成立したと認められる場合の採用内定取消しは採用内定者であっても解雇予告が適用されるというのが行政解釈のようです。

解雇予告は解雇の30日前までに行なう必要がありますから、採用内定取消しについても入社予定日の30日前までに予告が必要であり、30日前までに予告できない場合は不足日数分について労働基準法20条の解雇予告手当を支払うことが必要とされています。

解雇予告手当も平均賃金をもとに計算しますが、就労開始前で賃金も支払われていないことから、後述の休業手当と同様に雇用契約書等で定めた給与をもとに計算することになります。

### (2) 採用内定取消しの理由書

労働契約が成立していると認められる場合の採用内定取消しは、労働基準法22条の退職時等の証明書の規定についても適用されます。

採用内定者が採用内定取消しの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付しなければなりません。

### (3) 入職時期の繰下げ

入職（入社）時期の繰下げとは、採用内定通知書に定められた入職日（入社日）そのものを延期することです。延期された入社日までは給与の支払い義務は発生しませんが、採用内定者の合意を得なければなりません。合意が得られない場合には繰り下げることとはできませんから、原則的には、入社日から給与の支払い義務も発生することになります。

一方で、入社日は繰り下げずに休業（自宅待機）させ、実際の就労日を遅らせる方法も考えられます。この場合は入社日から会社の指示により休業することになりますから、休業した期間について労働基準法26条の休業手当を支払うことになります。

休業手当は平均賃金をもとに計算しますが、就労開始前で賃金も支払われていないことから、雇用契約書等で定められた給与をもとに平均賃金を計算することになります。