

OTASUKE人事

~ 新章 ~ 第十七話 「採用内定とその取消について」

採用内定は、会社にとってもこれから入社する社員にとっても重要な出来事ですが、それ故に、様々な法律上の問題が発生するおそれもあります。

そこで、過去の事例を基に、採用内定とその取消についての問題点をご紹介します。

< 事案の概要 ~ 大日本印刷事件 最高裁昭和 54 年 7 月 20 日第二小法廷判決 ~ >

X社は、昭和 43 年 6 月頃、翌年 3 月卒業予定者に対し求人募集を行い、学生Aはこの求人募集に応じ、入社試験を受けた。入社試験の内容は、筆記・面接試験、適性検査、身上調書の提出、身体検査である。

その後、X社は、Aに対し、採用内定通知書と誓約書を送付した。

誓約書の内容は、

卒業後は、間違い無く入社すること。

採用内定取消事由(提出書類の虚偽記載、共産主義運動への関与、卒業不可、健康状態の悪化、その他入社後の勤務が不相当と認められるとき、の5項目)に該当した場合は、採用内定を取り消す。

というものである。

しかし、卒業直前の昭和 44 年 2 月 12 日に、X社は突然Aに対し、採用内定の取消す旨の通知を行った。本事案は、このようなX社の行為に対し、Aが採用内定取消の無効と従業員としての地位の確認を求めたものである。

< 本事案の問題点 >



採用内定をすると、法律上はどのようなことになるのか？
採用内定を取り消すということは、法律上どのようなことになるのか？



< 問題点に対する解説 >

採用内定の制度、方法については、会社によって多種多様であるため、個別具体的な状況に照らし合わせて判断する必要があります。

しかし一般的には、「採用内定通知を出すことは、確定的な採用の意思表示である」と捉えることが可能なため、**採用内定の時点で**労働契約が成立しているものと解することができます。

ただし、就業中の従業員の労働契約とは、以下の点で異なります。

- ・労働契約の効力発生や就労の時期が、入社日まで延期されている(就労始期)
- ・採用内定取消事由が設定されている 労働契約を解約する権利が付いている(留保解約権)

結論: 採用内定をすると、就労始期付・解約権留保付労働契約が成立するものである。

前述のとおり、採用内定により就労始期付・解約権留保付労働契約が成立しているが、採用内定を取り消すということは、「留保解約権に基づく解約の申入れ」ということです。

では、無条件に解約の申入れが出来るのか？

この点、採用内定者の地位は、就労の有無の違いはありますが、留保解約権が付いているという点においては、試用期間中の従業員の地位と基本的には変わりありません。

また、試用期間における留保解約権の行使については、解雇に準じた性質を有していることから、採用内定の取消についても、解雇に準じた取扱いが必要となります(労働契約法第16条)。

そこで、採用内定取消しをする場合の基準としては、

「採用内定の取消事由について、採用内定当時では知ることができず、また知ることが期待出来ないような事実であって、これ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、社会通念上相当として是認することが出来るものか否か」ということとなります。

結論:採用内定の取消しは、解雇に準じた取扱いが必要となる。

< 本事案の結論は？ >

本事案の結論としては、AがX社にとって不適格性を有しているか否かにつき、X社は当初から不適格な印象を感じていたにもかかわらず、確認調査を行わず不適格と思いながら採用を内定し、その後、不適格性を打ち消す材料がなかったため、内定を取り消したという事案の下、このケースでは、「解約権留保の趣旨、目的に照らして社会通念上相当として是認することはできず、誓約書の採用内定取消事由(その他入社後の勤務に不相当と認められたとき)にあたることはできない。」として、採用内定の取消は無効、従業員としての地位を認めました。



社労士による無料相談会を随時開催中です！

まずはご連絡ください！心よりお待ちしております。 TEL：03-3694-6091
Eメール：info@yamadasougou.co.jp

