

相談業務篇

Q 企業から、内定者に対する採用内定取消の相談を受けた際に留意すべき点を教えてください。

<回答者 社労士講師団 永井 康幸>

A 採用内定を受けた者が、採用内定を取り消されると、他の就職先が見つからないなどの窮地に追い込まれることもあり得るため、裁判所は、採用内定過程の段階で労働契約そのものが成立するとして、採用内定を受けた者に対し、契約上の保護を及ぼしています。

すなわち、採用内定通知により、誓約書記載の事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立し、内定取消は留保解約権の行使であり、その取消事由は、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事実であって、これを理由に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できるものに限られるとして、当該採用内定取消につき解約権の濫用との判断をしました（最判昭54.7.20・大日本印刷事件）。

国も従来から採用内定取消等の防止について考慮すべき事項を「新規学校卒業者の採用に関する指針」に定めていたところ、世界的な金融危機に端を発した不況の際、職業安定法施行規則第17条の4・第35条第2項にハローワークによる情報の一元的把握や企業名の公表等の所要の改正をなし（平成21.1.19公布・施行）、「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」（平成19年厚生労働省告示第275号）に、採用内定に関する規定を追加する等の対策をとっています。

■中途採用の場合

ヘッドハンティングをして採用内定を出した後、経済情勢の変化等を理由に内定を取り消したという事案に対しては、当該労働契約に拘束され、他に就職することができない地位に置かれているのであるから、企業が経営の悪化等を理由に留保解約権の行使（採用内定取消）をする場合には、いわゆる整理解雇の有効性の判断に関する四要素を総合考慮のうえ、解約留保権の趣旨、目的に照らして客観的に合

理的と認められ、社会通念上相当と是認することができるかどうかを判断すべきであるとし、当該内定取消について無効と判断しました（東京地決平成9.10.31・インフォミックス事件）。

■内々定の事案

いわゆる内々定については、正式の内定までの間の事実上の活動の領域を出るものではないというべきで、「始期付解約権留保付労働契約が成立したとはいえない」としました。しかし、当該事案においては、内定通知書の交付日程が定まり、直前まで会社は同学生を採用する姿勢を崩していなかったことから、就職についての強い「期待は法的保護に十分に値する程度に高まっていた」とし、内々定取消について、「労働契約締結過程における信義則に反し」同学生の「期待利益を侵害するものとして不法行為を構成する」として、慰謝料を認めたものがあります（福岡地平22.6.2）。

■相談業務への対応

普段から、企業に対しては、先に挙げた指針や法令に注意しつつ、業績予想を精緻に行い、慎重に採用計画を立てる必要があることを伝えておくべきでしょう。一連の判例の蓄積の中で、解約権留保特約付きと言ってもその解約権の行使が限定的に解されている以上、留保解約権行使ができる場合を誓約書等で明確に決めておくことはもちろんのこと、万一取消をせざるを得ないとの判断に至った場合であっても、なお、慎重に進めるようアドバイスする必要があります。また、不当な内定取消を受けた労働者から相談を受けた場合には、あっせん手続の検討、さらに裁判所の手続を視野におくべきであるかどうかを判例の分析により判断すべきケースも考えられるでしょう。