

**問** 新卒の大学生を採用するために採用内定通知を出したのですが、社を取り巻く経営環境が想定を超えて悪化してしまいました。このため内定を取り消したいのですが、これは解雇になりますか？

## 質問に お答えします

**答** 「採用内定の取消し」について考える際に問題となるのは、内定によって労働契約が成立しているか否かという点です。この点については以下

の通達が示されています。「会社の採用内定通知が労働契約締結についての労働者の申し込みに対しての使用者の承諾の意思表示であれば、労働契約は有効に成立し、その後の採用通知取消は解雇に当たり労働基準法第20条が適用される、しかし、労働契約締結の意思表示でなく、予約であれば、その意思表示によっては

### 採用内定取り消しは解雇？

労働契約は有効に成立しない」として、「具体的な個々の事情、特に採用通知の文言、当該会社の労働協約、就業規則等の採用手続きに関する定め及び従来を取り扱い慣例による採用の意味等について総合的に判断して決すべきもの」である（昭和27・5・27基監発15号）。

判例上では、採用内定の法的性格は「始期付・解約権留付労働契約」であるとする考え方があり（最二小判・昭和54・7・20大日本印刷事件）、正式な採用内定は、労働契約の締結予約などではなく、その時点で内定者と企業の間で労働契約が成立するという判断です。実際に就労するのは卒業後の4月からというこ

労働基準法第20条により、30日前の予告または30日の解雇予告手当の支払が必要になり、また、解雇権濫用法理（労働契約法第16条）によって、客観的合理性と社会的相当性の2つがなければ法的に無効となります。

内定取消しが認められる具体的事情（事由）に関して、判例は、「採用

とで、「始期」が付き、また、卒業できなかった場合、やむを得ない場合などには内定を取り消すことがある旨を内定通知で示している場合、内定を取り消す権利（労働契約の「解約権」）を留保しているの、「解約権留保」付きとなります。上記の判断によれば、内定取消しは、労働契約の解約にあたりますので、

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って、これを理由として取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的で社会通念上相当として是認できるものに限られる」として、内定者が陰気な印象であることを理由とした内定取消しを無効としたもの（前記 大日本

印刷事件）、内定取消しを有効とした例として、公安条例違反で逮捕され起訴猶予処分を受けたことを理由としたもの（最二小判・昭和55・5・30 電電公社近畿電通局事件）などがあります。

また、いわゆる「内定」も様々な形態があり労働契約締結の予約とされれば労働契約は成立していないとなりますが、コーセーアールイー事件では、業績の悪化を理由とした内々定の取り消しが、労働契約に解約には当たらないものの、内々定者への不法行為（期待権の侵害）にあたるとして会社側に慰謝料の支払いを命ずる判決が出ています（福岡地判・平成22・6・2）。

内々定を取り消すときも、内定取り消しと同様に慎重な対応が必要になります。

