



「はい、こちら企業の労働110番です」。  
お電話は、航空機の部品を製造する会社の社長様でした。  
ご相談は「来年の新規学卒者2名に来年4月1

日入社予定の内定を出していたのだが、新型コロナウイルス感染症の影響が長引き、当初の予測よりもはるかに受注が減り来年の3月決算で赤字予想となったため、急遽2名の内定を取り消したい

船岡社会保険労務士事務所 所長  
名北労働基準協会専門相談員 船岡和彦  
社会保険労務士

## 内定取り消しと有効性

が問題ないか」との内容でした。  
新規学卒者の場合、企業が応募者に対して採用予定日や内定取消事由などを記載した「内定通知書」を交付し、応募者から「入社誓約書」の提出を受けるといった手続きが一般的に行われています。この一連の流れを「内定」といいますが、内定によりどのような法律関係が生じるかは、個別具体的な事案により異なります。一般的には、内定によりすでに労働契約は成立しているものと考えられています。

（これを始期付解約留保権付労働契約といいます）  
そのため、内定の取り消しも、解雇と同様に客観的に合理的な理由がある

り、社会通念上相当であることが必要となり、この要件を満たさない内定取り消しについては、裁判などで無効と判断されるリスクがあるのです。従って企業による内定取り消しが有効と判断されるためには、まず内定取り消しを行う理由が、就業規則の解雇事由や内



定通知書の内定取消事由にきちんと明記されていること、またその理由が客観的かつ合理的で社会通念上相当であると判断される必要があります。なお今回のような新型コロナウイルス感染症の影響による業績の悪化等を理由とした内定の取り消しについては、上記の

要件以外にも、整理解雇に関する判例により構築されてきた整理解雇の4要件①人員削減の必要性②事業縮小や部門閉鎖などの事情が明確に存在すること、②解雇回避の努力③残業規制や休業、配置転換、希望退職者募集などの実施、③解雇対象者選定の合理性④解雇対象者の選定にあたって、客観的に納得性のある選定理由や基準があること、④解雇手続きの相当性⑤解雇の対象者や労働組合などと十分に協議し、整理解雇について納得を得るための努力を尽くすこと）を踏まえて総合的に考慮した上で、内定取り消しの有効性が判断されることが想定されるため、社長様には内定取り消しにあたっては、上記内容を考慮した十分な検討と慎重な判断をお願いしました。

また社長様には内定取り消し以外の対応として、内定者の合意を得た上で、新型コロナウイルス感染症

症の影響が落ち着くまで入社時期を一定期間繰り下げる方法や、入社日は変更せずに影響が落ち着くまで、休業手当を支払って一定期間休業を命じる方法などを検討して頂くことも併せて説明しました。

企業が内定を取り消すにあたっては、まずはそれを回避すべく様々な手立てを検討し尽くすこと、それでもやむを得ず最終的に内定取り消しを行う場合は、例えば他の就職先を紹介したり、相応の賃金補償を検討するなど、内定者の納得と理解を得られるようなフォローや条件提示を行うことも労働トラブル防止に繋がることを申し添えました。  
企業の労働トラブルのご相談は『企業の労働110番』（☎052-961-7110）まで。  
会員事業場は解決まで何度でも、未入会事業場は初回ご来局のみ、無料でご相談ができます。  
イラスト・木村武司