

12 内定（採用内定）

1 内定とは

法的な定義はないが、正社員の採用、特に新規学卒者の採用に際し正式に採用を決定する前に「内定」という手続きを行うことが慣行となっている。

なお、中途採用においては始期の定まっていない採用通知とされている。

2 内定と労働契約の成立

内定において問題となるのが、内定によって労働契約が成立しているのかどうかということである。

判例等では、採用募集への応募は労働契約の申込みに当たり、採用内定は申込みの承諾と考えられるため、採用内定の時点で企業と労働者との間に「始期付解約権留保付労働契約」が成立している【**大日本印刷事件 最二小判 昭54.7.20**】【**昭50.3.24 監督課長、企画課長連名内翰**】と考えられており、内定取消は解雇に準じたものと取り扱われる。

一方、労働契約の締結時には労働条件を明示しなければならず、契約期間や賃金といった重要な事項については書面等により明示することとされている【**労働基準法第15条、同法施行規則第5条第1項**】。採用内定時に労働条件の明示を行わなければならないとの法令の規定はないが、行政解釈では、採用内定により労働契約が成立していると認められる場合は、採用内定に際し労働条件を明示しなければならないとされている。なお、採用内定は入社数か月前に行われることも多いという事情を勘案し、採用内定時点で具体的な就業場所や従事すべき業務等を特定できない場合には、就労の開始時に想定される内容を包括的・概括的に示すこととしても差し支えない、とされている。ただし、その場合、できる限り早期に内容を決定するよう努め、決定次第、改めて時期にも配慮して書面により明示すべきである【**平29.12.20 基監発1220第1号**】。

※企業によって、「内定」、「内々定」など段階に応じて言葉を使い分けている場合がある。一般に、内々定だけでは「始期付解約権留保付労働契約」が成立したとは言えないと考えられる場合が多いが、名称は「内々定」であっても、通知を受けたときの状況、時期、通知の具体的内容や当事者間の認識などから実質的に内定と評価できる場合もある。

判例では、「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た上で、内々定の取消について、労働契約締結過程において採用内定者の期待権を一方的に侵害し、信義則違反があったとして損害賠償を認めたものがある【**コーセーアールイー事件 福岡高判 平23.3.10**】。

3 企業の内定取消（解約権行使）の限界

（1）内定取消が認められるのは限定的な場合のみ

内定取消事由について、試用期間中の解約権の行使に関しては通常の解雇より広い範囲で解雇の自由が認められるとされているが、判例では、「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」事実が後に判明し、しかも、それにより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できる」場合に限られるとされ（前記【**前掲大日本印刷事件**】）、これに該当しない内定取消は解約権の濫用に当たるとされる可能性があり、解雇と同様の配慮が求められる。

内定取消が認められる事由の例として、採用までに学校を卒業できなかった場合や健康を著しく害した場合、また重要な経歴の詐称等重大な虚偽申告の判明等が考えられるが、個別の事案ごとに解約権濫用の有無が判断されることになる。

なお、内定取消時に解雇予告制度が適用されるかについて、通説では、労働基準法第21条で「試みの

使用期間中の者」について14日を超えて引き続き使用されるに至った場合にはじめて解雇予告制度が適用されると規定されていることとの均衡上、いまだ試用期間すら開始していない採用内定の取消において、同制度の適用はないと考えられているが、行政解釈においては、具体的な個々の事情（採用通知の文言、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の取扱事例による採用通知の意味等）を総合的に勘案し、採用内定通知が労働契約についての承諾の意思表示とみられる場合はその取消しについて労働基準法第20条（解雇予告制度）が適用されるが、採用通知が承諾の意思表示ではなく、労働契約締結の予約であれば、その意思表示によっては未だ労働契約そのものは有効に成立せず、従って事後における会社の採用取消通知は労働契約そのものの解除ではないから、この場合には、労働基準法第20条の適用はないという立場を採っている【昭27.5.27 基監発15号】。

(2) 経営状況悪化による内定取消

経営状況悪化による内定取消についても、客観的に合理的で社会通念上相当と認められる理由があるかどうかの問題となる。

4 入社時期繰下げ（採用延期）に伴う自宅待機と休業手当

内定後の入社時期の繰下げ（採用延期）は、自宅待機と同様に「労働義務の免除」ないし「労務の受領のあらかじめの拒否」に当たるといえ、入社予定者は入社予定日以後の反対給付たる賃金全額の請求権を有すると考えられる【民法第536条第2項】。

また、厚生労働省も、このような場合には労働基準法第26条に定める休業手当を支給すべき【昭50.3.24 労働基準局監督課長、賃金福祉部企画課長連名内翰】という考えを示している。

5 新規学卒者の内定取消

「学校教育法第1条に規定する学校（中、高、大、高専、特別支援学校等）、専修学校、職業能力開発促進法第15条の7第1項各号に掲げる施設（職業能力開発校等）又は職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者を雇い入れようとする者」は、その「新規学卒者を卒業後労働させ賃金を支払う旨を約し、又は通知した後、当該新規学卒者が就業を開始することを予定する日までの間にこれを取り消し、又は撤回するとき」は、公共職業安定所及び施設の長（学校長等）にその旨を通知することとされている【職業安定法施行規則第35条第2項】。

また、国は【新規学校卒業者の採用に関する指針】を策定し、次のように事業主に対して採用内定取消の防止とともに円滑な就職の促進に対する考慮を求めている。

ア 事業主は、採用内定を取り消さないものとする。

イ 事業主は、採用内定取消を防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずるものとする。なお、採用内定の時点で労働契約が成立したとみられる場合には、採用内定取消は労働契約の解除に相当し、解雇の場合と同様、社会通念上相当かつ合理的な理由がない場合には取消が無効とされることについて、事業主は十分に留意するものとする。

ウ 事業主は、やむを得ない事情により採用内定取消または入職時期繰下げを検討しなければならない場合には、あらかじめ公共職業安定所に通知するとともに、公共職業安定所の指導を尊重するものとする。この場合、解雇予告について定めた労働基準法第20条及び休業手当について定めた同法第26条等関係法令に抵触することのないよう十分留意するものとする。なお、事業主は、採用内定取消の対象となった学生・生徒の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、採用内定取消または入職時期繰下げを受けた学生・生徒からの補償等の要求には誠意をもって対応するものとする。

なお、採用内定を取り消された学生・生徒の相談に対応するための特別相談窓口が全国56か所の新卒応援ハローワークに設置され、アドバイスや情報提供などを行っている。

☆ 「新規学校卒業者の採用に関する指針」（厚生労働省ホームページ）

<https://j.site.mhlw.go.jp/kochi-roudoukyoku/content/contents/001519507.pdf>

☆ [新規学校卒業者の採用内定取消しへの対応について](https://www.nhlw.go.jp/sei/saku/26.html)（厚生労働省ホームページ）
<https://www.nhlw.go.jp/sei/saku/26.html>

☆ 「[新卒者内定取消等特別相談窓口](https://www.nhlw.go.jp/stf/houdou/0000193580_00003.html)」（厚生労働省ホームページ）
https://www.nhlw.go.jp/stf/houdou/0000193580_00003.html

6 内定取消を行った企業名の公表

内定取消の内容が次のいずれかに該当する場合（ただし、倒産により翌年度の新規学卒者の募集・採用が行われないことが確実な場合を除く）、その内容が公表されることがある。また、ハローワークは、管轄内の学校に公表された情報を提供する【平 21. 1. 19 厚生労働省告示第 5 号】。

- (1) 2 年度以上連続して行われたもの。
- (2) 同一年度内において 10 名以上の者に対して行われたもの（内定取消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鑑み、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。
 - ・内定取消の対象となった新規学卒者に対して、内定取消を行わざるを得ない理由について十分な説明を行わなかったとき。
 - ・内定取消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わなかったとき。

7 採用者からの内定辞退

採用者から内定を辞退することは、職業選択の自由から原則自由とされており、事前に内定承諾書や誓約書といった文書に署名・捺印していたとしても、法的拘束力はないと考えられている。

また、期間の定めのない雇用契約の場合、民法第 627 条において当事者はいつでも解約の申入れができることとされており、解約の申入れの日から 2 週間を経過すれば契約は終了することとなるが、内定辞退は企業に対し選考費用や機会損失などの損害を与える場合があり、著しく信頼関係を損ねるなどの事由が存すれば企業から損害賠償を求められる可能性もあるため、できるだけ早期に辞退の申入れを行うことが望ましい。