

## **労働相談事例：採用内定を取り消された**

### **○相談内容**

ある会社の正社員募集に応募し、採用の内定を受けていました。ところが、勤務開始の数日前に会社から電話があり、「新型コロナウイルスの影響で業績が悪化しているため、内定を取り消す」と言われました。これからどうすればよいでしょうか。

### **○回答**

正社員の採用、特に新規学卒者の採用に際して、正式に採用を決定する前に「内定」という手続を行うことが慣行となっていますが、ポイントとなるのは「内定によって労働契約が成立していると認められるかどうか」です。

内定による労働契約成立の有無は、個々の具体的な事情、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に関する定め、従来の取扱慣行による採用通知の意味等について、総合的に判断して決定されるべきものとされています。内定の通知後、入社誓約書まで提出している場合に、労使間に「始期付解約権留保付労働契約」が成立していると判断された裁判例もあります。

内定により労働契約が成立していると認められる場合、内定取消は「解雇」に準じたものとして考えられ、「客観的に合理的と認められ、社会通念上相当と認められる理由」がなければ、解雇権を濫用したのものとして無効となります。ただし、次のような場合には、内定取消が正当なものと判断される可能性があります。

- \* 学校を卒業できなかった場合
- \* 経歴や学歴の重要な部分に重大な嘘があった場合
- \* 病気やケガにより正常な勤務ができなくなった場合
- \* 必要な免許や資格が取れなかった場合

本件は、会社の経営状況悪化が原因とのことですが、この場合でも、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が問題となります。具体的には、整理解雇を行う場合に検討されるべきとされる4つの指標（「経営上の必要性」「解雇回避の努力（他の方法の検討）」「人選の合理性」「労使間での

協議（十分な説明）」について、確認すべきと考えられます。

今後の対応としては、まずは使用者に対して、内定取消の理由を確認することが必要です。正当な理由がないと考えられる場合には、内定取消（解雇）の撤回を求めることとなりますが、使用者が応じない場合には、民事訴訟や労働審判、裁判外紛争解決手続（あっせん）を検討することとなります。必要に応じ、弁護士へ相談することをお勧めします。