

ビジネスサポートQ&A 法律



<著者>Profile

弁護士 橋本 昭夫

昭和47年に現在の橋本・大川合同法律事務所を開設。以来、上場企業をはじめとする数多くの企業の顧問弁護士に就任し、労働問題や債権回収、M&A、民事再生事件など、企業を取り巻く様々な法律問題の解決に携わっている。札幌商工会議所中小企業相談所専門相談員

採用内定

Q 今年三月に大学を卒業予定の学生に採用を内定する通知を出したのですが、諸般の事情から内定を取り消そうと思います。可能でしょうか。

A 採用内定の取り消しは、内定取消事由が採用内定当時知ることができないか、または知ることが期待できないような合理的事由であると認められかつ、社会通念上相当なものでなければ認められません。したがって、御社の内定取消が認められるかは、内定取消の具体的な理由いかんといえるでしょう。

Q 具体的に、どのような事情があれば、内定取消をすることができるのでしょうか。

A 内定者側の事情としては、例えば、①単位不足により学校を卒業できなかった場合、②疾病などにより勤務ができなくなった場合、③履歴書の記載などに虚偽があり、当該事項について会社が知ることができず、採否の判断の重要な要素であるような場合などが考えられます。

会社側の事情としては、会社に採用を

不可能とするような予測不能な事情が発生した場合などが考えられますが、単なる経営不振を理由とする内定取消は、いわゆる整理解雇の四要件（①解雇の必要性、②解雇回避努力の履行、③解雇対象者選定の合理性、④手続の妥当性）に照らして、内定取消が有効か判断されます。

Q まだ内定段階なのに、整理解雇と同じような規制に服するのですか。

A 一般的に、採用内定は、学生の雇用契約締結の申し込みに対する承諾の意思表示であり、内定段階で、労働契約（始期付解雇権留付労働契約）が成立すると解されています。したがって、内定取消についても解雇に関する法理が適用されます。

Q 採用内定の取り消しはやめることにしましたが、しばらく新入社員にしてもらう業務がないので、採用を延期して八月から働いてもらおうと思っています。何か問題があるのでしょうか。

A 質問のような採用の延期は、労働の受領拒否（または就労義務の免

除）となります。その場合、民法五三六条二項に基づき、賃金全額を支払う義務が生じる恐れがあります。

Q 逆に、採用内定を出した学生のほうから、解約したいとの申し出がありました。これに応じなければなりませんか。

A 労働者には解約の自由があり（民法六二七条）労働者側からの内定の取り消しも、少なくとも二週間の予告期間をおく限りにおいて、自由にすることができま

す。したがって、解約には応じなければならないのが原則です（なお、あまりに信義則に反する態様でなされたような場合には、例外的に契約責任または不法行為責任を追及することも可能ですが、これはあくまで例外的なケースといえるでしょう）。

橋本・大川合同法律事務所

札幌市中央区北四条

西二十丁目一―二八

☎〇一一六三一―二三〇〇