

第2章 内定後編

1 「採用内定」と「内々定」

日本では、新卒者を4月に一括採用することが一般的であり、一定の時期になると、応募者に対して「採用内定通知」を発送します。それと同時に、応募者に対して「承諾書」や「誓約書」等の提出を求めることが一般的です。

内定の出し方・採用手続きは企業によって異なりますが、裁判所の判例では、少なくとも、**内定通知と誓約書等の提出が両方とも揃っていれば、「労働契約」が成立している**とされます。



「内定」に関する最高裁判例

「採用内定の実態は多様であるため、・・・一義的に判断することは困難であるが、本件の事実関係のもとにおいて・・・企業者からの募集に対し求職者が応募したのは労働契約の申込みであり、これに対する採用内定通知は、右申込みに対する承諾であって、求職者の誓約書の提出とあいまって、これにより、就労の時期を大学卒業直後とし、それまでの間、誓約書記載の内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立したと解するのが相当である」

(大日本印刷事件 最高裁判決昭和 54.7.20)

ただし、契約が成立したといっても、すぐに働き始めるわけではありません。通常の新卒採用の場合、大学等の卒業を条件に、4月1日から働き始める契約になっています。これを「始期付解約権留保付労働契約」といいます。

一方、「採用内々定」は、「採用内定通知」以前の段階で行われるもので、選考の一過程に過ぎず、一般的にはまだ採用が正式決定していないと考えられています。

しかし、名称が「内々定」であっても、その企業の毎年の採用方法や、応募者とのやり取りの経過によっては、「労働契約が締結されている」とみなされる場合もあります。

2 内定取消しについて

前述のように、内定期間中は、まだ働いてはいないものの、労働契約が成立していると認められる場合が一般的です。したがって、内定を取り消すことは、企業から契約を解約することを意味します。内定を取り消す場合には、**通常の解雇の場合と同様、合理的な理由が必要**になります(P.16「解雇」について参照)。

●合理的な理由とは例えばこんなとき…

- ・ 学校を卒業できない
- ・ 健康状態が悪化して仕事ができない
- ・ 履歴書に事実と異なることが書かれていた
- ・ 犯罪行為を行った
- ・ 企業の経営状況が悪化した(整理解雇の判断基準に準ずる) など

内定取消しの適法性について、最高裁判所の判例は以下のように判断しています。



「内定取消し」に関する最高裁判例

「採用内定の取消事由は、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ような事実であって、これを理由として採用内定を取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することができるものに限られると解するのが相当である。」

(大日本印刷事件 最高裁判決昭和 54.7.20)

3 内定者からの辞退について

労働者には「職業選択の自由」があり、**内定の辞退を企業が拒否することはできません**。法律的にも、内定によって労働契約（約束）は成立していますが、**辞退すれば2週間でその契約は終了すると**されています（民法第627条。P.16「辞職」について参照）。



複数の企業から内定を得た場合、自分の適性、やりたいこと、企業の将来性等を十分に考慮して、早めに就職する企業を決め、実際に就職する予定のない企業に対しては、速やかに辞退を伝えましょう。



内定辞退の強要に関するトラブル事例

急激な景気の変動等により、就活期間途中で採用方針を変える企業もあります。

内定者に対して「内定辞退届」の提出を強要したり、悪質なケースでは、内定者に対して能力を著しく超える要求を意図的に行った上で「能力不足」・「業界に向いていない」・「不採用になるより辞退した方があなたのため」等の言葉で、内定辞退を迫る企業も過去にありました。

もし、意に反して内定辞退を強要された場合には、すぐに応じず、労働相談情報センター（裏表紙）や、通っている学校のキャリアセンター等へ相談しましょう。

4 内定中の研修（アルバイト等）について



内定期間に、内定先企業から研修へ参加するようと言われてたり、研修の一環としてアルバイトなどの形で実際に働くようと言われてたりすることがあります。このような提案には応じなければならぬのでしょうか。