

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」が成立していると考えられます。

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、「契約が締結されている」とみなされる場合もあります。



「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き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)

8 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。そのため、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.15 参照)。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)

具体的には、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、履歴書の不実記載、犯罪行為、企業の経営状態の悪化等、内定時に予測できなかった重大な理由がなければなりません。

また、国は企業に対して、「採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずる」ことを求めています（若者雇用促進法に基づく指針）。やむを得ず、新卒の採用内定取消しを行う場合には、事前にハローワーク等に通知する必要があります（職業安定法施行規則第 35 条第 2 項）。

9 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（約束）は終了するとされています（民法第 627 条。P.15 参照）。

しかし、一度約束したことを取消すこととなりますから、なるべく早く、はっきりと意思表示することが大切です。複数の会社から内定を得た場合、自分の適性、やりたいこと、会社の将来性等を十分に考慮して、早めに就職する会社を決め、実際に就職する予定のない会社に対しては、速やかに辞退を伝えましょう。

既に前節で述べましたが、内定取消しには、法律的に多くの制約があります。しかし、急激な景気の変動等によって、就活期間途中で採用方針を変える企業もあります。実際に、いわゆるリーマンショックや東日本大震災のときには、内定者に対して「内定辞退届」の提出を強要する等のトラブルもありました。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ありました。

厚生労働省は、「本人の意思に反して内定辞退を強要するなどの不適切な事例は、本来は採用内定取消しとして取扱うべき事案である可能性がありますので、ハローワークが事実関係を確認し、内定取消し通知書を提出するよう指導する場合があります」としています。

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。

10 内定中の研修（アルバイト等を含む）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るたり、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る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ないのでしょうか。

本来、学生は学業に専念すべき立場にあるため、学卒定期採用（新卒採用）やそれに