

第2章 内定後編

1 「採用内定」と「内々定」

日本では、一般的に新卒者を4月に一括採用します。企業は一定の時期になると、応募者に対して「採用内定通知」を送り、同時に、「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。

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。

(※) 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。

判例チェック



「内定」に関する最高裁判例⇒ P.11

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.15「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

判例チェック



「内定取消し」に関する最高裁判例⇒ P.11