

## 【テーマ】採用内定の取消し

＜事件の概要＞ Aは、会社の求人募集に応募し、筆記・面接試験等を経て採用内定通知を受けた。そしてAは入社誓約書を会社に提出したが、誓約書には、採用内定取消事由が記載されていた。その後、Aは、他社への応募を辞退したが、入社予定日の約2か月前に、会社から、理由を示さず採用内定を取り消す旨の通知を受けた。Aは、他に就職できず大学卒業となったため、内定取消しは無効であり、会社の従業員であることの地位の確認を求めて提訴した。訴訟で、会社はAにはグルーミー（陰気）な印象が当初からあり、それを打ち消す材料が出て来なかったことを内定取消しの理由として主張した。

＜裁判所の判断＞ 本件では、Aの応募は労働契約の申込み、これに対する会社からの採用内定通知は申込みに対する承諾であって、誓約書の提出とあいまって、Aの就労開始時期を卒業直後とし、それまでの間、誓約書に記載した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される。留保解約権の行使（内定取消し）は、「内定取消事由は、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り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される場合に限られる」が、グルーミーな印象であることは当初からわかっていたことであり、社会通念上相当として是認できない（大日本印刷事件・最判昭54.7.20）。

### 【解説】

- 採用内定の法律関係は具体的事案に応じて異なるものの、新規卒業予定者の採用手続において、内定通知のほかに労働契約締結のための特段の意思表示をすることを予定していないときは、会社からの募集が労働契約の「申込みの誘因」で、これに対して労働者が応募したのは契約の「申込み」、そして、会社からの内定通知が申込みの「承諾」と捉えることができます。これにより始期付解約権留保付労働契約が成立すると、最高裁で判断されています。
- ここでいう「始期付」とは、入社日など就労ないし契約の効力発生の始期が付されていることで、「解約権留保付」とは、就業規則の通常の解雇事由に加えて特別な解約事由（内定取消事由）に基づく解約権が留保されていることをいいます。
- 内定取消し（留保解約権の行使）は、労働契約の解約と解されますが、内定取消しについて、最高裁は、内定取消事由は事前には知ることができない（期待できない）ものに限られ、内定取消しは「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できる場合に」適法となるとしました。  
この事案では、当初からAがグルーミーな印象とわかっており、その段階で調査を尽くせば従業員としての適格性を判断することができたのに、不適格と思いながら採用を内定し、その後不適格性を打ち消す材料がなかったため、内定取消しは社会通念上相当と認めることはできず、無効とされました。（上記大日本印刷事件）
- 上記の判断は、中途採用の場合にも適用された例があります。

### 【ポイント】

- 内定通知の他に特段の意思表示をすることが予定されていなかった場合には、内定通知によって始期付解約権留保付労働契約が成立すると判断されている。この場合、内定の取消しは、労働契約を解約することを意味する。
- 内定取消事由が、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、内定を取り消すことが客観的に合理的で社会通念上相当と認められない限り、内定を取り消すことはできない。