

労使トラブル解決シリーズ

〔採用内定〕 採用内定者の取消しは可能か？

事例

当社はホームセンターを全国に約 50 店舗展開しています。

今回、新店舗を 2 店舗開店するにあたり、7 月から 8 月にかけて中途採用試験を行いました。合格者には、まず、採用試験合格通知書と、あわせて、入社誓約書および身元保証書を送り、全員から書類の返送があったところで、就業場所や赴任日、初任給などを記載した採用通知書を送りました。

ところが、新規出店予定の 2 店舗のうち 1 店舗の出店の取消しが急に決まり、内定者のうち 2 名の採用を取り消さなければならなくなりました。

このような場合、まだ赴任していない内定者ですので、内定の取消しを通知するだけで法的に問題はないでしょうか？

Answer



結論から言えば、既に使用者と労働者の間に労働契約が成立したものと考えられますので、労働基準法第 20 条による解雇予告の手続きが必要となります。

まず、採用の取消しと解雇についてですが、論点となるのは、採用通知が労働契約の成立となるかどうかということです。行政解釈では、「単に採用を通知したのみではなく、労働者の労務提供の意思確認をしたうえで、赴任日、就業場所、初任給などを通知した場合には、労働契約がその時点で有効に成立したものとします」としています。と言うのも、内定者にしてみれば、就職先が見つかったことで、その後の求職活動を打ち切る可能性が充分あるわけです。そういった面を考えれば、当然のことだと言えます。

《通知後の採用取消しの判断基準》

労働協約や就業規則の採用に関する定め、従来慣例、個々の具体的な事情や採用通知の文言などにより総合的に判断することになりますが、一般的には、次のように取り扱われています。

- ① 採用通知書に赴任日や初任給などの記載がなく、単に採用のみを通知した場合 → 従来慣例等から判断
- ② 採用通知書に赴任日を明示して通知した場合 → 一般的には採用通知が発せられた日に労働契約が成立したとみなされるが、従来慣例等を勘案して判断
- ③ 採用通知に、雇用契約の日を明示して通知した場合 → その日に雇用契約が有効に成立しているものとみなされ、通知日以後、赴任前であっても採用の取消しは解雇とされる。

【根拠】 労基法 18 条の 2（解雇権の濫用）・20 条（解雇予告）

昭和 27.5.27 基発 15（採用通知後における採用取消）