

輸送リーダー

緊急特集 次代の経営にアップデート

燃料価格が不透明な時代を
生き抜く輸送戦略



巻頭言・業界羅針盤

「送料無料」はなぜ強い！

ー 物流の価値を社会に正しく伝えるー

バスステーション

独自の人材戦略と
オンリーワンのサービスで
北陸の観光を変えていく

続・成功する人材活用
内定を取り消すことは
できますか？

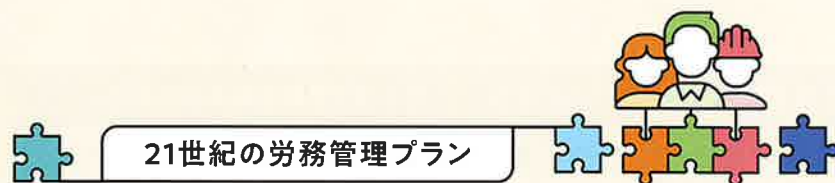
財務強化と企業成長のセオリー

コロナ融資の返済が
厳しいときはどうする？

他社に打ち勝負発想力

「適正競争」の推進！

国が「適正原価」を定める真の狙いとは



内定を取り消すことはできますか？

—— 内定取り消しへの条件と手続き ——

一般社団法人 SRアップ21東京会
社会保険労務士 小泉 正典=文

安易な内定取り消しは無効

先日F社の社長から「内定後により良い人材が応募してきたため、内定を取り消せるか」と相談を受けました。採用現場では「辞めたから補充」「妥協して採用」などの結果、内定後のトラブルが増えています。内定後に虚偽の職歴が判明したり、経営悪化で採用が困難になったり、入社前に問題が生じることはありますが、入社前だからといって安易に内定取り消しはできません。内定取り消しには合理的な理由と適切な手続が必要であり、まずはどのような場合に内定取り消しが認められるのかを確認することが重要です。

内定取り消しは解雇と同じ

採用前の人は、まだ労働契約前のため、自由に内定取り消しができると考えてしまうと、一方的な内定取り消しとなり、問題が大きくなります。

内定取り消しは一見すると解雇ではありませんが、採用内定とは、採用される日が決まっています。

解約する権利が留保されている状態のことを言います。少し難しい言葉ですが「始期付解約権留保付労働契約」が成立している状態です。内定を取り消すということは、労働契約を解除することと同じこととなりますので「解雇」と同じ取り扱いとなるのです。

- (1)採用通知に赴任の日が指定されている場合には、一般的にはその採用通知が発せられた日に労働契約が成立したと認められる要素が強い。
- (2)雇用契約締結の日を明示して採用通知がなされた場合は、一般的には労働契約はその日に有効に成立しているものと解されるから、その日以降における採用取消通知は本人の赴任前(現実に就労するまでの期間)であっても解雇の意思表示であると解され、したがって労働基準法第20条(解雇予告)の適用がある。(1952年5月27日基監発15号)

客観的・合理的理由とは何か

内定取り消しは、解雇同様に「客観的かつ合理的な理由」が必要であり、会社から一方的に取り消すことは認められません。例えば、今回のケースのように「他にもっと良い人が見つかった」などというのは合理的な理由とはなりません。

採用内定を取り消せるのは、内定時には知り得ず、知ることも期待できない事実が後から判明し、その事実を理由とする内定取り消しが、解約留保権の趣旨に照らして客観的に合理的で、社会通念上も相当と認められる場合に限られる。(1979年7月20日大日本印刷事件)

客観的かつ合理的な理由とは、具体的には以下のようなものが該当します。

- 卒業できないなど、採用の前提条件が変更されたとき
- 健康状態が勤務に堪えられないと会社が判断したとき

- 履歴書等の提出書類に虚偽の記載があったとき
- 犯罪その他非違行為が判明したとき
- 予測困難な事情により会社の経営環境の悪化、事業運営などの見直しを行わなければならないときなど…

会社の経営状況が悪化したために内定取り消しをした裁判では、整理解雇の判断基準である①人員削減の必要性、②解雇以外の手段がないこと、③対象者の選定が合理的であること、④手続が適切であることにより総合的に検討され、上記に照らして、内定取り消しが客観的に合理的で社会通念上相当と言えない場合は、内定取り消しが無効とされたケースもあります。たとえ経営悪化という客観的な理由があったとしても、経営悪化による内定取り消しの場合は「整理解雇」の4要件を満たしていなければならないとしています。

内定取り消しの手続き

では、やむを得ず、採用内定取り消しをせざるを得ない状況となった場合、どのように進めていけばよいのでしょうか。

1.内定取り消し事由に該当しているかどうかを確認

内定者に通知、説明する際にも提示する必要がありますので、就業規則に内定取り消しの規定を設けておきましょう。

2.内定者に取り消しの通知を行う

内定取り消しが決定した場合は速やかに通知します。早ければ早いほど内定者は次の行動に移ることができます。

3.説明を十分に行う

なぜ内定取り消しとなったのか、理由を含め説明を行います。場合によっては、一定の補償(解雇予告手当と同じような考え方)も必要です。入社が近い時期であればあるほど金銭補償は多くなる可能性があります。誠実な対応を心がけます。

4.内定取り消しについて合意

後で行き違いが生じないよう、取り消しについて合意となった場合は合意書を作成するとトラブル防止となります。

一方的に通知したのみでは大きなトラブルの原因となりかねません。また最終的に紛争となった場合でも会社が不利となり得ます。

内定取り消しが認められたケース

では、どのようなケースで内定取り消しが認められているのか、判例から見てみましょう。

中途採用で内定を受けていた者がその後の経歴調査により、採用過程で提出した履歴書及び経歴書に虚偽の申告をしていたことが判明したとして、内定取り消しをしたもの。雇用契約書には経歴調査(バックグラウンドチェック)に協力すること、調査結果に問題があれば内定を取り消しするといった条件記載あり。会社は調査結果をもとに内定者に事情聴取を行った上で内定取り消しを通知。裁判所は内定取り消しを有効と判断したもの。

虚偽記載のみならず、それが悪質なもので会社として信頼関係を築けないと判断したことを、客観的に合理的であると認められた判例です。

採用内定取り消しは最終的な手段となります。なぜ取り消しせざるを得なかったのか、内定者の理解が得られるようしっかりと対応していくことが大切です。

一般社団法人 SRアップ21 (<https://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。