



『人事／労務シリーズ』 第1回（採用内定）

令和5年2月6日
弁護士 河野 大悟
kawano_d@clo.gr.jp

第1 はじめに

ビジネスを成功させるにはその企業の人材の活躍が非常に重要です。コンプライアンスが浸透してきた昨今、ご担当者の皆様におかれては、日々、従業員の皆様が気持ちよく勤務ができるための環境作りにご尽力されていることと思います。

令和2年以降、COVID-19の感染が拡大し、テレワークの普及、デジタル化等、企業の労務環境は目覚ましい変化を遂げました。労務を巡る問題も変化し、現場では新たな対応が求められています。

そこで、CLO メールマガジンでは新企画として『人事/労務シリーズ』を立ち上げました。同シリーズでは定期的に、労務を巡る問題点について、典型的な論点から最先端の議論まで網羅的にご紹介をいたします。ご担当者の皆様のご参考になれば幸甚です。

さて、『人事/労務シリーズ』第1回では、採用内定をテーマとして、採用内定の法的性質や、労働契約の成立時期および採用内定取り消しが有効となる場合についてご紹介いたします。

第2 労働契約はいつ成立するのか（採用内定の法的性質について）

1 採用内定の法的性質を考える実益

会社において従業員を雇用する場合、大まかに言えば、①従業員の募集、②応募者に対する試験・面接等、③合格者に対する採用内定通知といった過程が行われていることが多いのではないのでしょうか。

もしも、内定者が③の採用内定通知を受諾した時点で労働契約が成立しているのであれば、その後の内定取り消し行為は、法的には労働契約の解約（つまり解雇）ということとなり、労働契約法第16条、17条が適用されます。この場合、内定

者は労働契約上の地位が存在することや、賃金請求権などの権利を主張することが考えられます。また、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しには、労働基準法第20条、第22条等の規定が適用されることとなるほか、内定者が新規学卒者¹である場合には、所定の様式により、あらかじめハローワーク及び施設の長に通知することが必要となります（職業安定法施行規則第35条第2項）。

他方で、③の採用内定は採用の予定にすぎず、いまだ労働契約は成立していないとしても、使用者の内定取り消しが民法上の不法行為に該当するとして損害賠償請求を主張することが考えられます。

このように、採用内定の法的性質は、使用者側、労働者側双方にとって重大な問題であるといえます。

2 判例等の傾向

採用内定の法的性質や、労働契約の成立時点について理解するには、判例等を理解することが不可欠です。以下では複数の事例を参考に、採用内定の法的性質を検討していきたいと思います。

(1) 最高裁判例の検討²

(判決の概要)³

- 採用内定の実態は多様であるためその法的性質について一義的に論断することは困難であり、当該企業の当該年度における採用内定の事実関係に即してその法的性質を検討する必要がある。
- 本件事実関係において採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていなかったことを考慮するとき、Y（会社）からの募集に対し、X（内定者）が応募したのは、労働契約の申込みであり、これに対するYからの採用内定通知は、右申込みに対する承諾であって、Xの就労の本件誓約書の提出とあいまって、これにより、Xの就労の始期を大学卒業直後とし、それまでの間、誓約書記載の5項目の採用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するのを相当とした原審の判断は正当

¹ そもそも新規学卒者の内定取り消しについては、事業主は、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ものとされています（新規学校卒業者の採用に関する指針）。

² 大日本印刷事件（最高裁判所第二小法廷昭和54年7月20日民集第33巻5号582頁）。また、電電公社採用内定取消事件（最高裁判所第二小法廷昭和55年5月30日民集第34巻3号464頁）も参考となります。

³ 大日本印刷事件（最高裁判所第二小法廷昭和54年7月20日民集第33巻5号582頁）。

である。

(ア) 採用内定の法的性質について

上記最高裁判例においては、採用内定の実態は多様であるため、その法的性質について一義的に論断することは困難であり、当該企業の当該年度における採用内定の事実関係に即してその法的性質を検討する必要があるとして、採用内定の性質は事例ごとに検討すべきであるとしています。

もっとも、同判例では、労働契約の成立に関して、Xの就労開始日を始期として、解約権を留保した労働契約が成立したとの判断は相当であるとしており、採用内定の法的性質を、始期付解約権留保付労働契約であるとしています。

(イ) 労働契約の成立時期について

同判例は、採用内定が労働契約成立段階に至っているか否かの判断について、「採用通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定」されていないことを理由の一つとして、労働契約が成立していると判示しています。

この判例に基づくと、採用内定により労働契約成立に至っているか否かの判断は、採用内定通知のほかに、正式採用の連絡等の「特段の意思表示」を予定しているか否かによることとされ、採用内定通知後に特段の意思表示が予定されていないような場合は、労働契約が成立していると考えられます。

(2) 労働契約の成立を認めた事例⁴

(事例概要)

- 人材スカウト（ヘッドハンティング）によって採用内定を出した会社が、業績悪化を理由とする内定取消を行ったことが無効であるとされた事例。
- 会社は内定者に対して、所属、職能資格等級、給与条件、入社希望日等を記載した採用条件提示書を送付し、内定者が会社の了解を得て入社日を当初の平成九年四月一日から同月二〇日に変更したうえで入社承諾書を送付していた。
- 入社承諾書には「会社の事前の許可なくして、入社日を変更することはありません。」「入社承諾書提出後は、正当な理由がない場合は、入社を拒否しません。」と記載されていた。

(決定の概要)

- 会社が内定者に対し、入社承諾書を受諾した旨伝えるとともに、「入社手続きの

⁴ インフォミックス事件（東京地決平成9年10月31日労判726号37頁）。

ご案内」と題する書面を送付し、これ以外に労働契約締結のための手続等は予定しないこと」等の事実が疎明される。これらの事実によれば、本件採用内定は、始期の定めのある解約権留保付労働契約であると解するのが相当である。

この事例においても、上述の最高裁判例で検討されていたのと同様に、労働契約締結のための手続が予定されているかを検討しており、本件では特段の意思表示は予定されていなかったことなどから、労働契約の成立が認められています。

(3) 労働契約の成立を否定した事例⁵

(事例概要)

- 不動産販売等を業とする会社から内々定を受けたが、予定されていた採用内定通知書の授与直前に内々定を取り消された事例において、労働契約の成立が否定されたもの。
- 会社側は応募者に対して、「採用内々定のご連絡」と題する書面及び入社承諾書を送付し、応募者が入社承諾書に記名、押印して返送していた。
- 同内々定通知は、会社の人事担当者名義で作成され、その内容は、「今回は当社求人へご応募頂き誠にありがとうございます御座いました。厳正なる選考の結果、貴殿を採用致すことを内々定しましたのでご連絡致します。つきましては、同封の書類をご用意頂き当社までご郵送下さい。」というもので、提出書類（同封の書類）である入社承諾書の提出期限が記載され、また、「※正式な内定通知授与は平成20年10月1日（水曜日）を予定しております。」と記載されていた。

(判決の概要)

- 会社は、平成20年10月1日付けで正式内定を行うことを前提として、被告（会社）の人事担当者名で本件内々定通知をしたものであるところ、内々定後に具体的労働条件の提示、確認や入社に向けた手続等は行われておらず、被告が入社承諾書の提出を求めているものの、その内容は、内定の場合に多く見られるように、入社を誓約したり、企業側の解約権留保を認めるなどというものでもない。
- 平成19年までの就職活動では、複数の企業から内々定のみならず内定を得る新卒者も存在し、平成20年の就職活動も、当初は前年度と同様の状況であり、原告（内々定者）を含めて内々定を受けながら就職活動を継続している新卒者も少なくなかったという事情もある。
- 本件内々定は、正式な内定（労働契約に関する確定的な意思の合致）とは明ら

⁵ コーサーアールイー事件（福岡高判平成23年3月10日労判1020号5頁）。

かにその性質をことにするものであって、正式な内定までの間、企業が新卒者をできるだけ囲い込んで、他の企業に流れることを防ごうとする事実上の活動の域を出るものではないというべきである。

この裁判例は、会社側の内々定通知や、入社承諾書の提出を求めるといった行為について、「正式な内定までの間、企業が新卒者をできるだけ囲い込んで、他の企業に流れることを防ごうとする事実上の活動」にすぎないと判断して、労働契約の成立を否定しています。上述の最高裁判例の事案とは異なり、労働契約締結までに、別途内定通知を予定していたことなどから、労働契約成立には至っていなかったと判断されています。

もっとも、この事例では、内々定者が当該会社で確実に就労できると期待したことは当然であり、法的保護に値するとされ、会社の採用内定の取り消し行為は、労働契約締結過程における信義則に違反し、不法行為を構成するとして、55万円の損害賠償請求が認められています（慰謝料50万円及び弁護士費用5万円）。

3 実務における検討

以上の判例等を検討するに、採用内定が労働契約に至っているかは個別の事例ごとに判断する必要があるものの、採用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が予定されているか否かが重要な判断要素となると考えられます。

また、採用内定では、実務上、(i) 入社日付が入っている使用者からの採用内定通知、(ii) 内定者からの入社承諾書、(iii) 内定者による使用者開催の研修の参加、といったような事象が一つでもあれば、当該採用内定により労働契約成立に至っていると判断されることが多いと指摘されている⁶ことは参考となると考えられます。

第3 採用内定取り消しはどのような場合に認められるのか

上述の最高裁判例のように、採用内定の性質が、始期付解約権留保付労働契約であると判断された場合、会社側はどのような場合に採用内定取り消しが認められるかについて以下ご紹介いたします。

⁶ 岡芹健夫『労働法実務 使用者側の実践知 第2版』（有斐閣、2022）14頁。

1 昭和 54 年最高裁判例における基準

上述した、最高裁昭和 54 年 7 月 20 日においては、採用内定取り消しが有効となるのは、「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されるものに限られる」としています。

上記基準は、試用期間中の従業員を解雇（留保解約権の行使）する場合と同様の基準です。同判例においては、採用内定期間中は、解約権が留保されているとは言え、卒業後の就労を期待して、他の企業への就職の機会と可能性を放棄するのが通例であるから、採用内定者の地位は、一定の試用期間を付して雇用関係に入った者の試用期間中の地位と基本的には異なるところはないとして、試用期間中の従業員の解雇（留保解約権の行使）の基準が妥当すると説明されています。

2 採用内定取り消しの注意点

企業において採用内定をする場合、一般的には、採用内定通知書や、誓約書に、内定取消事由として、学校を卒業できなかったとき、健康を著しく害し勤務に堪えられないとき、履歴書や面談等において虚偽の申告があったとき、犯罪行為またはこれに類する非行を犯したとき、経営状況が著しく悪化したときなどが記載されていることが多いです。しかし、これらの記載内容は、留保された解約権の内容として解釈上参考にはなるものの、文言上それらの事由に該当するとしても、内定取消が当然に有効となるわけではなく、その客観的合理性と社会通念上の相当性が問われることとなります。

たとえば、内定者の履歴書等に虚偽があったとしても、その内容が企業秩序を乱し、信頼関係を損なうような内容のものであったか否かが問われるなど、限定的に解釈されると考えられます⁷。

第 4 おわりに

今回は判例等の傾向をもとに、採用内定の法的性質や、労働契約の成立時期についてご説明致しました。労働契約の成立時期については、個別の事例ごとの判断が必要とはなるものの、(i) 入社日付が入っている使用者からの採用内定通知、

(ii) 内定者からの入社承諾書、(iii) 内定者による使用者開催の研修の参加、といったような事象の有無といったメルクマールを確認することが有効です。

また、既に労働契約が成立した後、やむを得ず内定取り消しを行う場合には、そ

⁷ 水町勇一郎『詳解労働法〔第 2 版〕』（東京大学出版会、2021）469-470 頁。

の内定取り消しが有効となるかについて十分に検討する必要があることに留意すべきであると考えます。さらには、労働契約成立に至っていないとしても、その取消に至る過程において企業側に期待侵害があったとか、信義則上必要とされる説明を行わなかったといった事情により、損害賠償責任が認められることもあるため、その時期や対応についても慎重になる必要があります。

以上

当事務所では、主として名刺交換をさせていただいた方を対象とし、有用な法律情報等をお知らせすべく定期的にメールマガジンを発行させていただいております。また、バックナンバーは[こちら](#)に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本稿は一般的な情報を提供するもので、リーガルアドバイスを目的とするものではありません。本稿記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所の見解ではありません。個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要がございます。お問い合わせ等ございましたら、執筆担当者までご遠慮なくご連絡くださいますよう、お願いいたします。

【配信停止・お問い合わせについて】

今後、本メールマガジンの配信又は配信停止をご希望の方、メールアドレスの変更その他お問い合わせがございましたら、大変お手数ではございますが、下記メールアドレスまでご連絡ください。

(clo_mlstop@clo.gr.jp)