

# 採用内定取消は解雇？

## Question 09

# Q

今春、大学を卒業する予定です。昨年、某社の採用試験に合格し、昨秋に採用内定通知を受け、入社誓約書を提出しました。

ところが、今年になって経営が悪化したから採用の内定を取り消したいという連絡が入りました。私は、内定通知後、他社への就職活動を停止しています。損害賠償を請求できるでしょうか。

## Answer 09

# A

採用内定の法的性格について、最高裁は「企業からの募集に対し、退職者が応募したのは労働契約の申込であり、これに対する採用内定通知は、右申込に対する承諾であって、求職者の誓約書の提出とあいまって、・・就労の時期を大学卒業直後とし、それま

での間、誓約書記載の採用内定取消事由に基づく解約権留保付労働契約が成立したと解するのが相当である」(大日本印刷事件 54・7・20)として、会社が誓約書を受領した段階で、労働契約が成立するという考え方を示しています。

したがって、採用内定通知書又は誓約書等に記載されている内定取消事由(代表的なものとして、内定者が大学を卒業できなかった等の事情)が生じた場合には解約できるものの、採用内定取消は事実上、解雇に等しい行為となります。

つまり、就労の有無という違いはありますが、採用内定者は社員と同等の地位があるのであり、採用内定取消には解雇と同様に客観的に合理的で社会通念上相当と是認できる理由が必要です。

また、経営不振を理由とする内定取消には、整理解雇の4要件(7頁参照)に照らして判断されるべきですから、逸失利益については損害賠償を請求することが可能です。

