

## 採用内定時に労働契約が成立する場合の労働条件明示について

労働基準法第15条、同法施行規則第5条により、使用者は労働契約締結に際して労働条件を明示しなければなりません。

採用内定時に労働条件明示を行う場合の留意点につきまして、解説します。

### ■ ■ ■ 採用内定時に労働条件を明示する際の留意点 ■ ■ ■

#### (1) 実施しなければならない措置は以下のとおりです。

- ① 採用内定によって労働契約が成立する場合には、採用内定に際して労働条件を明示しなければならないこと。
- ② 採用内定の際に、具体的な就業場所や従事すべき業務等を特定できない場合には、就労の開始時の就業の場所や従事すべき業務として想定される内容を包括的に示すこととしても差し支えないこと。

#### (2) 上記(1)の②の場合には、以下の措置を実施することが望ましいです。

- ① 採用内定の際に、具体的に特定できなかった事項について、就労の開始前のできる限り早期に決定するよう努め、これを決定し次第改めて明示すること。
- ② 採用内定の際に、①の具体的な就業の場所等を改めて明示する時期についても明示すること。
- ③ 書面明示が義務づけられている労働条件に関する①及び②の明示は書面により行うこと。



## ■ ■ ■ 採用内定の性質について ■ ■ ■

採用内定により、「**労働契約**」が**成立している**と解された判例があります。

(判例1) 昭和54年7月20日付け最高裁第二小法廷判決

「被上告人の就労の始期を昭和44年大学卒業直後とし、それまでの間、本件誓約書記載の五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。」

(判例2) 昭和55年5月30日付け最高裁第二小法廷判決

「いわゆる採用内定の一態様として、労働契約の効力発生の始期を右採用通知に明示された昭和45年4月1日<sup>※</sup>とする労働契約が成立したと解するのが相当である。」<sup>※入社日</sup>

## ■ ■ ■ 採用内定による労働契約の成否の具体例 ■ ■ ■

### 事例1

〈労働契約が成立しているとされた事例〉

企業Aから採用内定通知を受けたXは、①他の企業の求人に対する応募を辞退し、企業Aの求めに応じて、②入社誓約書を提出し、③近況報告を行った。また、企業Aでは同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なかった。このことから、同採用内定通知により両者の間に労働契約が成立したものと判断された。

### 事例2

〈労働契約が成立していないとされた事例〉

Yは企業Bから採用内定通知を受けたが、①企業BはYの入社に向けた手続きは行わず、Yも、②入社の誓約をせず、③受け取った採用内定が正式なものではなく、企業Bから入社を翻意される可能性があることを認識していた。このことから、企業Bは、Yに対して確定的な採用の意思表示をしたとはいえず、同採用内定通知によって労働契約は成立していないと判断された。

