

税務・人事労務ワンポイント(395)

「悪い噂」を理由として内定を 取り消すことはできるか

社会保険労務士 桂 好志郎

による契約の承諾という過程をとりますが、裁判所はこの採用内定通知の段階で始期付・解約権留保付きの労働契約が成立したと判断します(大日本印刷事件 最高裁二小 昭54・7・20判決)。

採用内定通知書に記載されている採用内定取消事由が生じた場合は解約できる旨の合意が含まれていますが、これにより両者間に解約権を留保した労働契約が成立します。

採用内定取り消しの適法性は、客観的に合理的で社会通念上相当と認めることができるものに限られる」としています。

採用内定取り消しの適法性は、客観的に合理的で社会通念上相当と認めることができるものに限られる」としています。

採用内定とその法的性質

学説上いくつかの考え方がありますが、企業が労働者を採用する場合は概ね、

- ① 企業による募集↓労働契約申し込みの誘引
- ② 労働者の応募(受験申込書・必要書類の提出)↓採用試験の受験は契約の申し込み
- ③ 採用内定(決定)通知の発信↓使用者

採用内定取り消しは、「事前に知ることができず、かつ社会通念上相当と認めることができる事由」がなければならぬ。

前出の大日本印刷事件では、裁判所は「採用内定の取消事由は、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る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認めることができるものに限られる」としています。

「悪い噂」を理由とする内定取り消しは、解約権の濫用とされた裁判例もありません。慎重な対応が求められます。

参考となる裁判例

○公安条例違反の現行犯として逮捕され、起訴猶予処分を受けたことが発覚したためになされた内定取り消しは有効とされました。

○大学院生が研究に支障が出ることを理由に、入社前研修に同意しなかったことを理由とする採用内定取り消しは公序良俗に反し違法とされました。

入社前の2週間前に、会社の業績が悪化し、採用予定の部門が存続しなくなったケースで入社を前提に職種の変更の打診など相当の努力を尽くしましたが、本件内定取り消しは客観的に合理的な理由があるものの、「本件採用内定に至る経緯や本件内定取消によって債権者が著しい不利益を

税務・人事労務ワンポイント
バックナンバーを
協会ホームページで公開中



https://www.vidro.gr.jp/one_point/

※無断転載禁止