

Q・大学4年生です。4月に就職することが決まっていた会社から突然、「内定取り消し」と言われました。こんなこと許されるのでしょうか。

働く法律のきほん

大変な就職活動を経て内定をもらった会社から、一方的に採用を取り消されれば、若者の人生設計は大幅に狂ってしまいます。この時期だと新卒の採用を終えている会社も多く、別の就職先が見つかるとは限りません。家族や社会にも動揺を与えます。そこで、内定取り消しには

■ 内定取り消し

◆ 内定取り消しの扱い

採用内定＝労働契約(条件付き)



内定
判例上、内定通知と承諾書の取り交わしで成立とみなす

内定取り消し＝労働契約の解消

要件＝「解雇」と同様(労働契約法16条)
・客観的に合理的な理由がある
・社会通念上相当

あてはまらない場合は無効です!

合理性なければ無効

一定の制限が設けられていません。法律的には、内定した時点で労働契約が成立したとみなされます。従って、内定取り消しは「解雇」と同様、労働契約の解消に当たります。労働契約法では解雇について、

「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は無効」と定められており、内定取り消しにもこの規定が適用されるのです。つまり、社会常識に照らして正当な理由がなければ、会社は内定を取り消すことができませぬ。ここで言う内定とは、会社が学生に採用内定通知を交付し、学生が承諾書を提出するといった、文書の取り交わしが行われたもの。判例では、こうした場合は基本的に労働契約の成立を認めています。ただし、すぐに働き始める場合の労働契約とは少し違います。内定は、働き始める時期まで間があり、それまでに問題が生じれば取り消せるといって、条件付きの労働契約です。従って、正当と認められる理由も通常の解雇と必ずしも同じではありません。判例では「学校を卒業できなかつた」「履歴書の記載内容に重大な虚偽があることが判明し

た」「所定の資格や免許が取得できなかった」といった理由でも認められています。正当な理由で内定を取り消す場合でも、会社はその内容や理由、当事者への説明状況などを事前にハローワークに報告する義務があります。内定者が取り消し理由の証明書を要求すれば、遅滞なく交付する必要もあります。また、学生側に問題がある場合などを除いて、内定取り消しを2年連続で行ったり、同一年度内に10人以上に行ったりした場合に、国はその企業名を公表できます。内定取り消しを巡るトラブルや疑問点があれば、学校が最寄りのハローワークに相談しましょう。(大津和夫)