

令和6年8月28日

令和の最新裁判例まで網羅！
採用トラブルを予防するために必要な内定・
内々定に関する正しい知識と実務対応

弁護士 山崎 駿



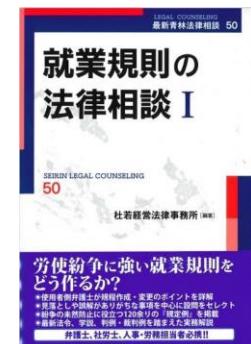


自己紹介

- **山崎 駿**
- 2018年 早稲田大学法学部卒
- 2022年 杜若経営法律事務所入所
- 「**弁護士山崎駿の毎日人事労務**」にて**毎日裁判例紹介**のショート動画を更新中
(R6.8.28時点では**更新287日目**)

→**チャンネル登録**をお願いいたします！

<https://www.youtube.com/channel/UC5FqW5dDR90qyIA36q-02Ww>





最近は「【神戸大学】炎上した場合の内定取消【BAD BOYS】」が伸びた

「山崎駿」で検索してチャンネル登録をお願いいたします！

<https://www.youtube.com/channel/UC5FqW5dDR90qyIA36q-02Ww>

- ショート動画「毎日サクッと労働裁判例」(毎日更新)
- ショート動画「人事労務実務問答」(不定期)
- 時事ネタを人事労務と絡めた動画など



顧問サービスのご案内

社労士様向け「士業顧問サービス」月額2万円～+税

- ① 先生からのご質問対応 ご質問回数制限なし (Chatwork、メール、お電話、zoom、ご来所)
- ② 先生の顧客企業との法律相談・1企業あたり初回60分無料 (zoom又はご来所)
- ③ 弊所主催セミナーのレジュメ提供・過去動画アーカイブのご提供
- ④ 弊所顧問先様限定オンライン勉強会 (ご質問可) へのご招待

企業様向け「顧問サービス」月額5万円～+税

- ① ご相談対応 ご質問回数制限なし (Chatwork、メール、お電話、zoom、ご来所)
- ② 弊所主催セミナーのレジュメ提供・過去動画アーカイブのご提供
- ③ 弊所顧問先様限定オンライン勉強会 (ご質問可) へのご招待

「顧問契約（企業・士業）の詳しい内容や活用方法を聞きたい」

zoomにて弁護士山崎から直接内容をご案内いたします（所要時間15分程度）

お気軽に右のQRコードから日程をご予約ください（本セミナー終了後のアンケートに予約用URLあり）

「すぐに契約するつもりはないが、とりあえず話だけは聞いてみたい」等でも大歓迎です



目次

1. 本日ご紹介する裁判例一覧
2. クイズ
3. 内定とは
4. 使用者と内定者の法律関係
5. 内定取消
6. 内定辞退
7. 内々定
8. まとめ

01

本日ご紹介する裁判例一覧

本日ご紹介する裁判例一覧

H社事件（横浜地判昭和49・6・19労判206号46頁）

- ① **大日本印刷事件**（最二小判昭和54・7・20民集33巻5号582頁）
- ② **電電公社近畿電通局事件**（最二小判昭和55・5・30民集34巻3号464頁）
(N市水道局事件（最一小判昭和56・6・4労判367号￥57頁))
- ③ I社事件（東京地判平成9・10・31労判726号37頁）
- ④ H市事件（大阪地決平成15・4・16労経速1838号18頁）
- ⑤ B金融公庫事件（東京地判平成15・6・20労判854号5頁）
- ⑥ P社事件（東京地判平成15・6・30労経速1842号13頁）
- ⑦ S社事件（東京高判平成16・1・22労経速1876号24頁）
- ⑧ P社（Y社）事件（大阪地判平成16・6・9労判878号20頁）

本日ご紹介する裁判例一覧

- ⑨O社事件（東京地判平成16・6・23労判877号13頁）
- ⑩S社事件（東京地判平成17・1・28労判890号5頁）
- ⑪Y社事件（大阪地判平成17・9・9労判906号60頁）
- ⑫I社事件（東京地判平成20・6・27労判971号46頁）
- ⑬H社・I社事件（東京地判平成22・11・2LEX/DB25470727）
- ⑭K社事件（福岡高判平成23・3・10労判1020号82頁）
- ⑮K社事件（東京地判平成23・11・16労経速2131号27頁）
- ⑯W社事件（東京地判平成24・7・30労経速2154号24頁）
- ⑰A社事件（東京地判平成24・7・30労経速2175号3頁）
- ⑱K社事件（福井地判平成26・5・2判時2239号141頁）

本日ご紹介する裁判例一覧

- ⑯医療法人社団J事件 (津地判平成28・2・5LEX/DB25542673)
- ⑰学校法人T事件 (東京地判平成29・4・21労判1172号70頁)
- ⑱国立大学法人T事件 (平成30・4・12労判ジャーナル79号36頁)
- ⑲D社事件 (東京地判令和元・8・7労経速2405号13頁)
- ⑳社会福祉法人H事件 (札幌地判令和元・9・17労判1214号18頁)
- ㉑H社事件 (東京地判令和3・6・29労経速2466号21頁)
- ㉒E社事件 (東京地判令和3・9・29労判1261号70頁)
- ㉓N社事件 (大阪地判令和4・6・17労判ジャーナル130号38頁)
- ㉔K社事件 (東京地判令和4・9・21労経速2514号26頁)
- ㉕G社事件 (大阪地判令和5・1・27労判ジャーナル135号38頁)
- ㉖F社事件 (東京地判令和5・12・18LEX/DB25599748)

02

ク イ ズ

クイズ

正しいものはいくつでしょうか？

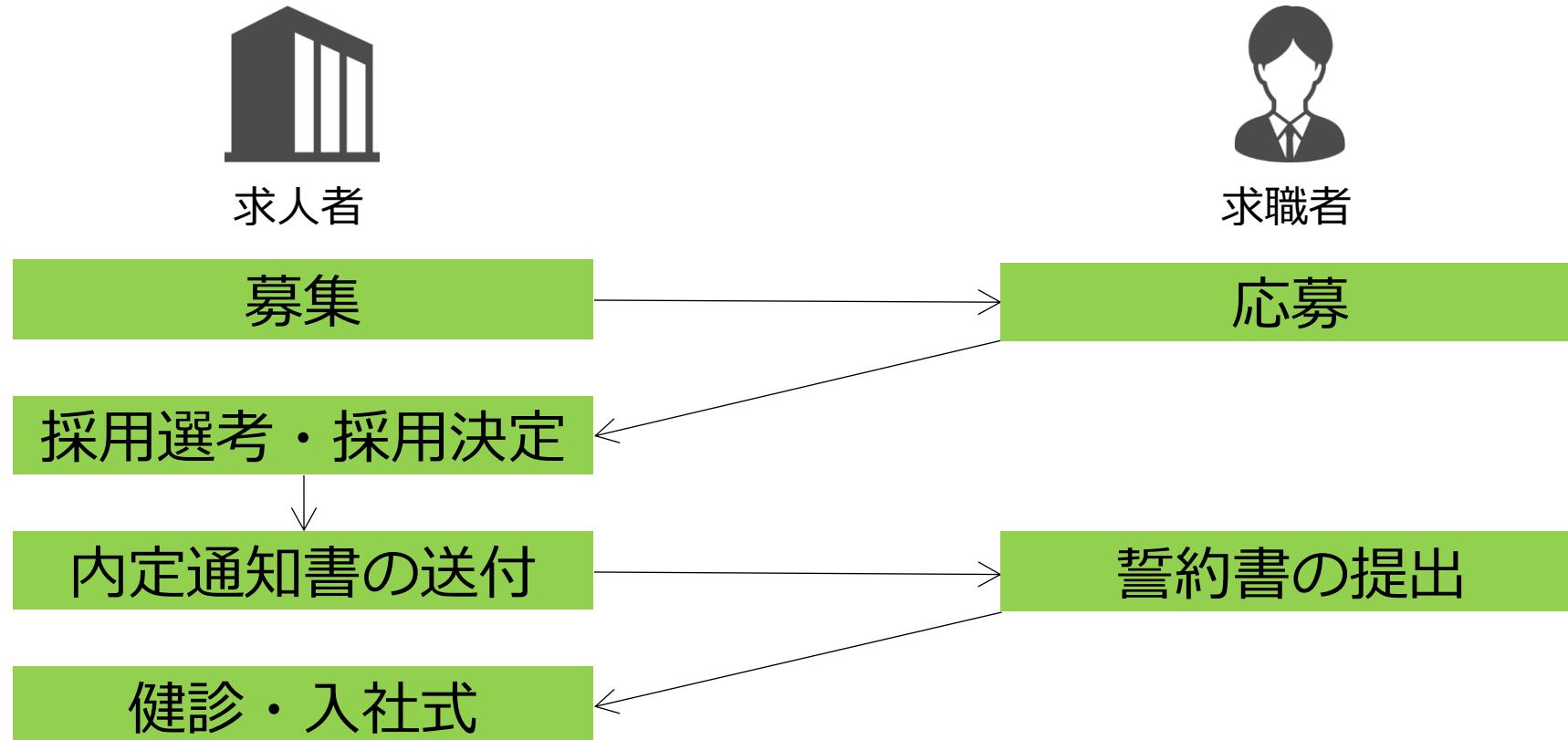
- ① 新卒者の場合は内定式を実施するまでは内定は成立しない
- ② 内定者であれば当然に入社前研修等に参加させられる
- ③ いかなる場合でも入社前研修等の参加者に賃金支払は不要
- ④ 会社の都合で入社日を延期することは自由
- ⑤ 内定は入社前であるから取り消すことは自由
- ⑥ 入社誓約書などの書面に記載された内定取消事由でしか内定取消不可能
- ⑦ 内定辞退の申入れがあってもこれを拒否して入社させることは可能
- ⑧ 内々定によって労働契約が成立することはない
- ⑨ 内々定の取消しは自由であり法的責任が生じることはない

03

内定とは

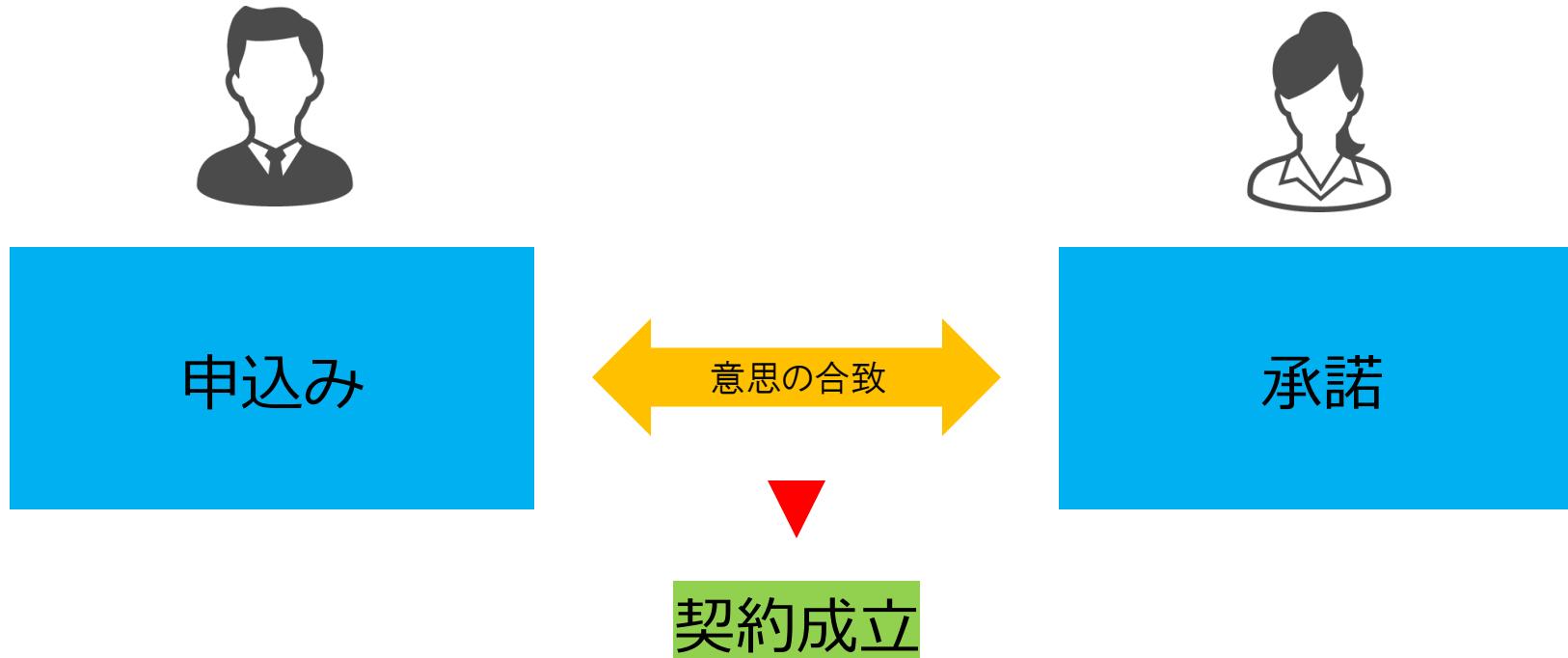
内定とは

新卒者の入社までの一般的な流れ



内定とは

契約の成立（売買契約、請負契約など）



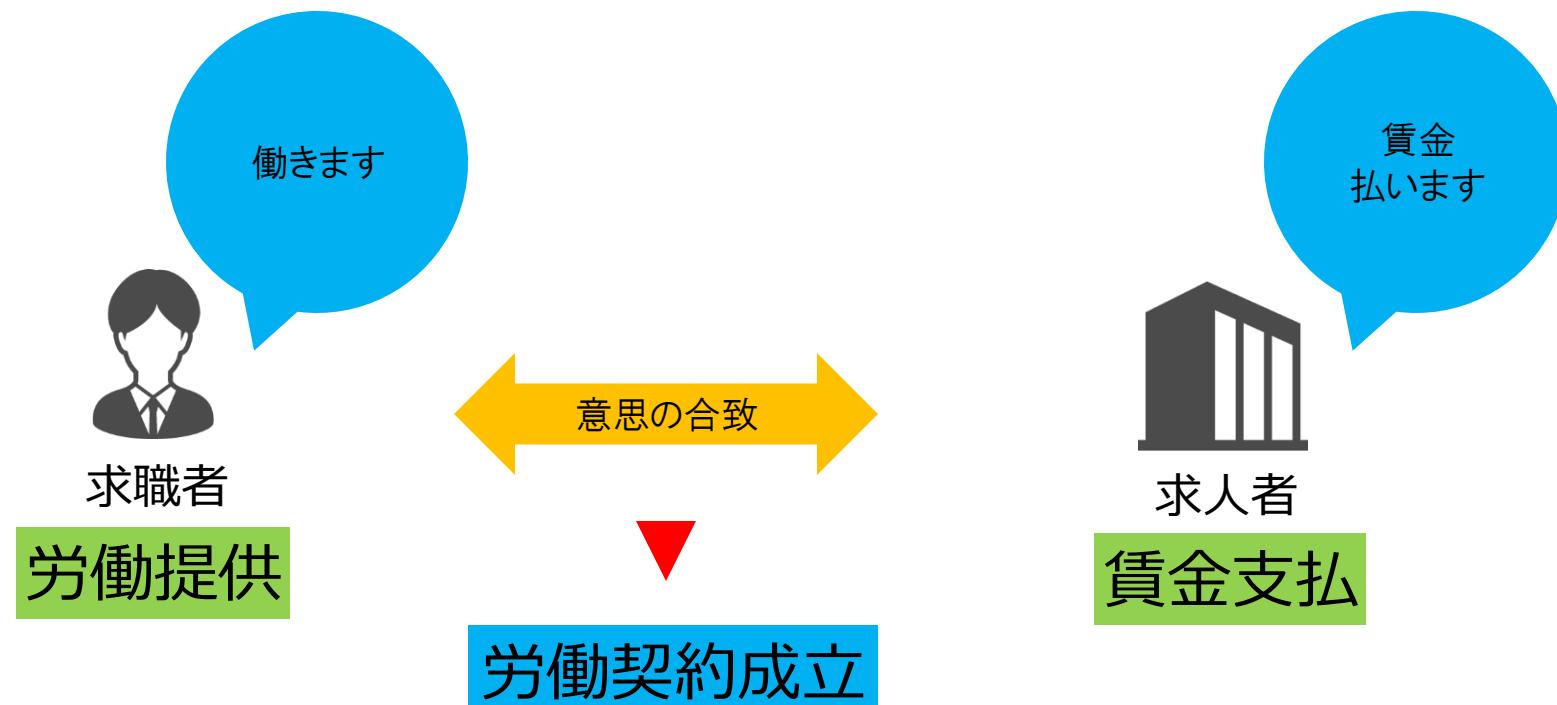
内定とは

労働契約の成立（労契法 6 条）

「労働契約は、**労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うこと**について、**労働者及び使用者が合意すること**によって成立する。」

内定とは

労働契約の成立（労契法 6 条）



内定とは

正しいものはいくつでしょうか？

- ① 新卒者の場合は内定式を実施するまでは内定は成立しない
- ② 内定者であれば当然に入社前研修等に参加させられる
- ③ いかなる場合でも入社前研修等の参加者に賃金支払は不要
- ④ 会社の都合で入社日を延期することは自由
- ⑤ 内定は入社前であるから取り消すことは自由
- ⑥ 入社誓約書などの書面に記載された内定取消事由でしか内定取消不可能
- ⑦ 内定辞退の申入れがあってもこれを拒否して入社させることは可能
- ⑧ 内々定によって労働契約が成立することはない
- ⑨ 内々定の取消しは自由であり法的責任が生じることはない



内定とは

始期付解約権留保付労働契約



内定とは

① 大日本印刷事件判決（最二小判昭和54.7.20民集33巻5号582頁）

時期	出来事
S43.6頃	上告人（会社）は、昭和44年3月卒業予定者の 求人の募集
S43.7.2	被上告人は、求人募集に応じ、 筆記試験・適格検査 を受け、身上調書を提出
S43.7.5	被上告人は、上記試験に合格し、 面接試験・身体検査 を受けた
S43.7.13	被上告人は、 採用内定の通知 を受けた
S43.7.18	上記採用内定通知書には、 誓約書用紙 が封入されていたので、被上告人は、所要事項を記入し、同月18日までに上告人に送付
S44.3.31	入社式

内定とは

① 大日本印刷事件判決（最二小判昭和54.7.20民集33巻5号582頁）

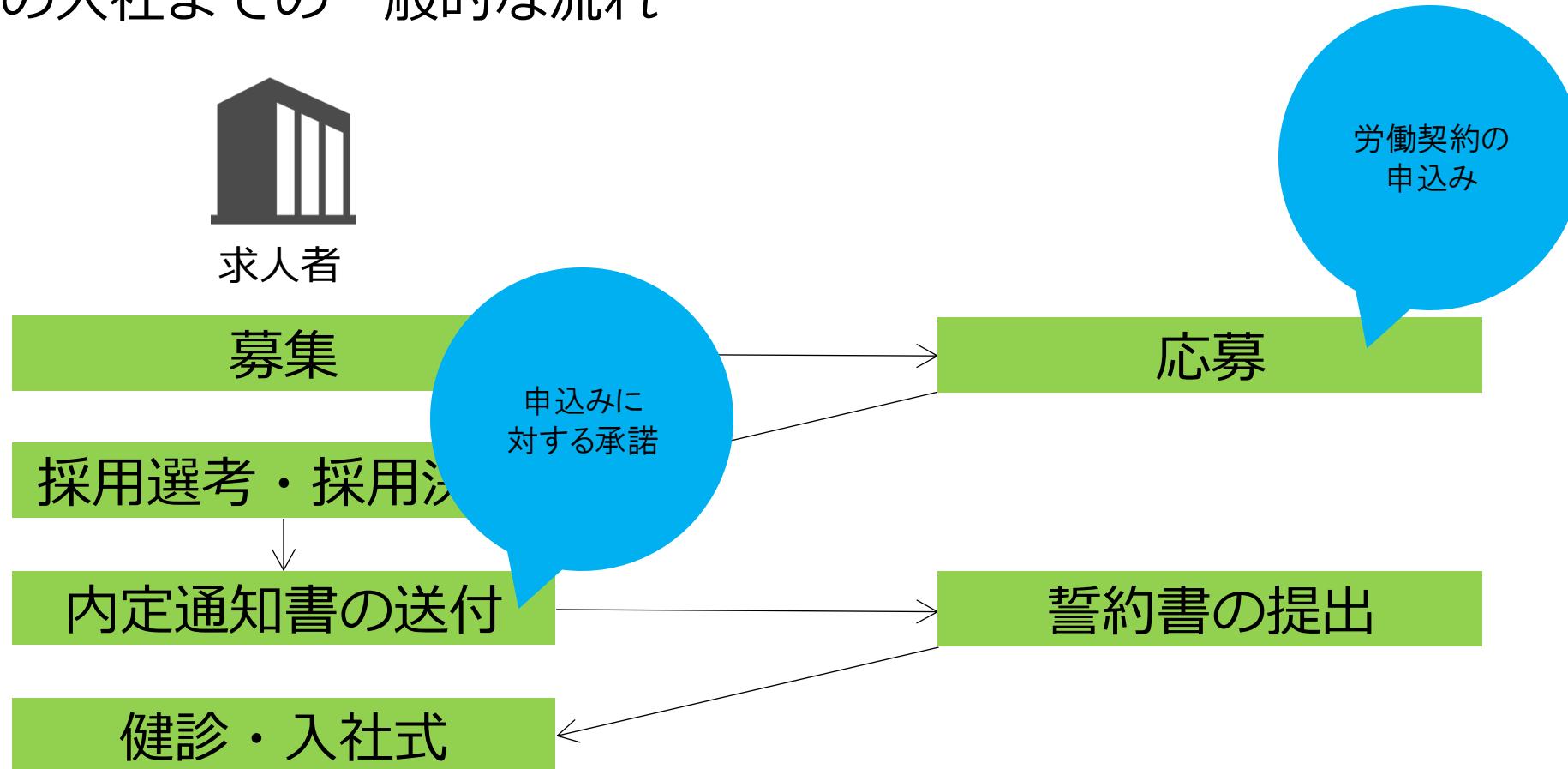
「採用内定の制度は、・・・その実態は多様であるため、・・・採用内定の法的性質を判断するにあたっては、当該企業の当該年度における採用内定の事実関係に即してこれを検討する必要がある。・・・**以上の事実関係の下において、本件採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていたことを考慮するとき、上告人からの募集（申込みの誘因）に対し、被上告人（※求職者）が応募したのは、労働契約の申込みであり、これに対する上告人（※求人者）からの採用内定通知は、右申込みに対する承諾であって、被上告人の本件誓約書の提出とあいまって、・・・就労の始期を昭和44年大学卒業直後とし、それまでの間、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のを相当とした原審の判断は正当」**

会社はどの段階で確定的な意思表示をしたか

確定的な意思表示

内定とは

新卒者の入社までの一般的な流れ



内定とは

① 大日本印刷事件判決（最二小判昭和54.7.20民集33巻5号582頁）

「採用内定の制度は、・・・その実態は多様であるため、・・・採用内定の法的性質を判断するにあたっては、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これを検討する必要がある。・・・**以上の事実関係の下において、本件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**、上告人からの募集（申込みの誘因）に対し、被上告人（※求職者）が応募したのは、労働契約の申込みであり、これに対する上告人（※求人者）からの採用内定通知は、右申込みに対する承諾であって、被上告人の本件誓約書の提出とあいまって、・・・**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のを相当とした原審の判断は正当**」

内定とは

始期付解約権留保付労働契約



求人者



求職者

応募



内定通知



始期付解約権留保付労働契約



「始期」 = 「就労の始期」 = 大学卒業直後

「解約権留保」 = 「誓約書等記載の取消事由に基づく解約権の留保」

※継続的契約において、一方的に契約を解約できるとする定めを「解約権の留保」という。

内定とは

② 電電公社近畿電通局事件判決（最二小判昭和55.5.30民集34巻3号464頁）

時期	出来事
S43.3	上告人は、高校卒業
S44.6.30	上告人は、学校の事務職員を退職
S44.8	上告人は、被上告人の近畿電気通信局（近畿電通局）の社員公募に応募
S44.9.7	上告人は、一次試験に合格
S44.9.26	上告人は、二次試験を受け、高校卒業証明書、同成績証明書、戸籍抄本、健康診断書を提出
S44.10上旬	身元調査
S44.11.10頃	上告人は、近畿電通局長名義のS44.11.8付採用通知書を受領
S45.3.20	被上告人は、上告人が S44.10.31 に反戦青年委員会活動等により逮捕・起訴猶予処分を受けたことを理由に、採用取消通知

内定とは

② 電電公社近畿電通局事件判決（最二小判昭和55.5.30民集34巻3号464頁）

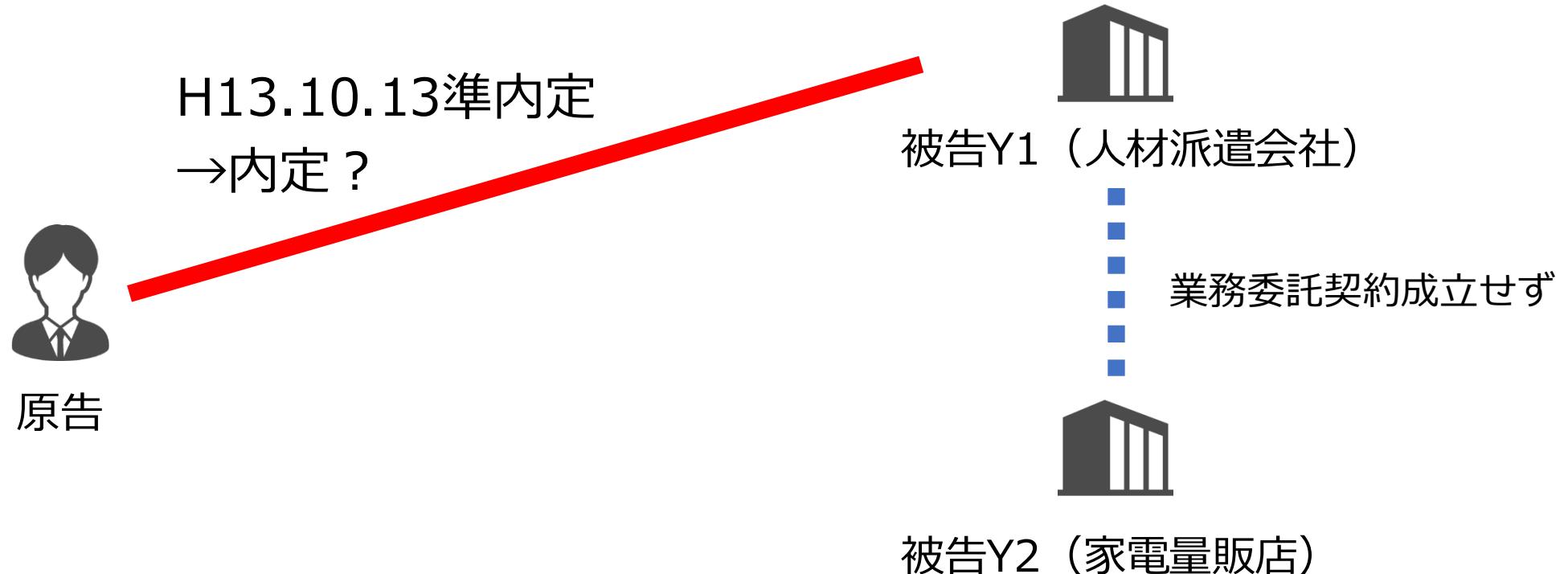
「被上告人から上告人に交付された本件採用通知には、採用の日、配置先、採用職種及び身分を具体的に明示しており、右採用通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていなかつたと解することができるから、上告人が被上告人からの社員公募に応募したのは、労働契約の申込みであり、これに対する被上告人からの右採用通知は、右申込みに対する承諾であつて、これにより、上告人と被上告人との間に、いわゆる採用内定の一態様として、労働契約の効力発生の始期を右採用通知に明示された昭和45年4月1日とする労働契約が成立したと解するのが相当」

確定的な
意思表示

内定とは

内定の成否が問題となつた裁判例

⑧ P社（Y社）事件（大阪地判平成16・6・9労判878号20頁）



内定とは

内定の成否が問題となつた裁判例

⑧ P社（Y社）事件（大阪地判平成16・6・9労判878号20頁）

- ・原告は、被告Y1から、**平成13年10月13日**に準内定の通知を受けていたところ、
同年11月12日に被告Y2の梅田店（本件店舗）での本件研修を受けた
- ・被告Y1が**準内定の通知**後に、**選考中であるなど不採用の可能性**について何らかの説明
をしたような事実がない
- ・被告Y2は、被告Y1に対し、本件店舗において**必要な要員を平日につき120名、土曜日・日曜日につき200名**である旨通知していたのに対し、**本件研修を受ける予定の応募者が123名**であった

内定とは

内定の成否が問題となつた裁判例

⑧ P社（Y社）事件（大阪地判平成16・6・9労判878号20頁）

→本件研修以後、入社式に至るまでの間に、被告P1が原告に対して労働契約を締結するために特段の意思表示をすることが予定されていたとはいひ難い

→原告がPの求人に応募したのは労働契約の申込みであり、この申込みに対し、Pは、本件研修までの一連の行為により、黙示の承諾を与えたというべき

→平成13年11月19日を効力発生の始期とする解約権留保付労働契約が成立

内定とは

内定の成否が問題となつた裁判例

⑫ I社事件（東京地判平成20・6・27労判971号46頁）

- ・被告代表取締役が参加した会合において、原告が希望する年俸額として1500万円プラスアルファを提示し、代表取締役が概ねこれを了承し、勤務開始日についても平成18年8月1日と合意
- ・その後も被告内部では、会合での発言を前提に事を進めていた
→代表取締役からここまで具体的な話があった以上、内定が成立

内定とは

内定の成否が問題となつた裁判例

② K社事件（福井地判平成26・5・2判時2239号141頁）

原告と被告代表者とは**本件訪問1**の際、

- ・原告が将来A社を退職して被告に入社すること、
 - ・その際の労働条件として、被告が原告に対して**基本給として月額25万円を支給**し、別途法律に従つた残業代も支給すること、
- を内容とする**始期付解約権留保付労働契約（本件内定契約）**が成立

② K社事件 (福井地判平成26・5・2判時2239号141頁)

時期	出来事
H23.12中旬頃	原告は、被告がハローワークに工員募集の求人（トライアル雇用制度併用）を出していることを知った
H23.12.15頃	<ul style="list-style-type: none">原告は、以前から知り合いでいたB社の代表取締役Cに対し、被告の情報を尋ねたところ、Cの紹介で、被告を訪問し（本件訪問1）、被告代表者と面談（午後7時頃から2時間半）被告代表者は、原告に対し、その職務経験やA社での業務内容を尋ね、また、被告の目標や方針を説明した上、入社後の業務内容はA社での業務内容と同じであること、原告の勤務による生産性の向上等の実現を期待している旨説明原告と被告代表者は、労働条件につき話し合いの上で合意し、被告代表者は、原告に対し、できるだけ早く来てほしいと述べ、原告がA社を退職するまでの途中経過と被告への入社の時期を報告するよう依頼
H24.2.16	原告は、A社に対し、3/20をもって退職する旨の退職届を提出して受理された
H24.2.17	<ul style="list-style-type: none">原告は、入社の挨拶のために被告を訪問し（本件訪問2）、被告代表者に履歴書を交付（原告と被告代表者が話をしていた時間は午前10時頃から約2時間20分）被告代表者は、原告を被告代表者の息子及び従業員Dに紹介して、原告を被告の採用内定者であると説明し、原告に対し、より具体的な仕事の内容を説明したほか、ハローワークからトライアル雇用の紹介状の交付を受けてくるよう依頼
H24.2.21	原告は、ハローワークで同紹介状の交付を求めたが、転職先の職種が従前と同一であることから一般紹介状の交付を受け、被告代表者にその経緯を報告

内定とは

内定の成否が問題となつた裁判例

㉙ G社事件 (大阪地判令和5・1・27労判ジャーナル135号38頁)

- ・被告人事担当者cは、**令和2年10月7日**に所定みなし時間、年間休日日数等の内容を明らかにし、原告は、**同月11日**に**内定を受諾**する旨の通知をした
 - ・cは、**同月13日**、賃金等が記載された雇用契約書を提示し、原告は、**同日に改めて内定を受諾**する旨の通知をした
 - ・その後、原告とcは、**入社予定日を同年11月9日**とすることを合意
- 遅くとも同年10月13日には内定が成立した。その性質は、同年11月9日を始期とする始期付解約権留保付労働契約**

内定とは

内定の成否が問題となつた裁判例

④ H市事件（大阪地決平成15・4・16労経速1838号18頁）

債権者（H市立男女共同参画センターの人権文化部女性政策課の課長から同センターでのカウンセリング相談の専門相談員への就職を打診され、履歴書を提出した者）は、平成15年5月17日時点で相談員に内定されたと主張

- ・H市長が内定を通知したと認めるに足りる疏明はない
- ・公務員の地位は、任命権者の任命行為によって生じるため、仮に採用内定通知があったとしても、公務員の地位を取得させることを目的とする確定的な意思表示ないしは始期付又は条件付採用行為と目されるべきものではないから、公務員の地位を取得するものではない

⑤B金融公庫事件（東京地判平成15・6・20労判854号5頁）

時期	平成9年度第1次採用手続の経過
H9.5.1以降	応募者面談（OB職員による面談）
H9.5.12以降	一次面接（支店長による面接）、応募者2061名
H9.5.17以降	二次面接（人事部職員による面接）
H9.5.23以降	<ul style="list-style-type: none">集団面接（応募者約10名で討議させ、その発言内容を審査）三次面接（人事部次長らによる面接）、応募者368名
H9.5.27以降	四次面接 （人事部長、理事らによる面接）、応募者161名 受験者に対する 注意事項書の提出要求
H9.6.1以降	適性検査、健康診査 、応募者約160名
H9.10.1以降	最終面接（副総裁ら役員による）、応募者102名
H9.11.10	内定者懇親会
H10.1	雇入時懇親会
H10.2.20	配属先通知
H10.4.1	入庫式、勤務開始

内定とは

内定の成否が問題となつた裁判例

⑤ B金融公庫事件（東京地判平成15・6・20労判854号5頁）

- ・被告では、就職協定が形骸化しつつあった平成8年度以前の採用選考においても、書面による内定の意思表示は10月1日以降に行われるのが通常で、就職協定があからさまに無視されることはなかった
- ・被告の理事らによる四次面接の後に、適性検査、健康診査を経て、10月1日に内定書を交付することとなっていた
- ・四次面接後に原告が提出した注意事項書は、他社への応募を断念する旨の内容ではなく、「信義にもとるような行為はしない。」等の抽象的な内容のもの
→ **6月1日時点で、始期付解約権留保付労働契約が成立し、採用内定の関係が生じたということはできない**

内定とは

内定の成否が問題となつた裁判例

⑦ S社事件（東京高判平成16・1・22労経速1876号24頁）

控訴人（T大学大学院工学系研究科修士課程船舶海洋工学専攻を修了）は、平成5年5月24日前後に口頭で被控訴人の人事部採用・能力開発室掛長Cから内定を伝えられた旨主張

- ・内定通知書などの客観的証拠がない
 - ・被控訴人は平成5年10月1日に内定式を行い、誓約書等の提出を受けて採用内定をしていたことから、控訴人にだけ平成5年5月24日に採用内定したというのは不合理
- 控訴人の主張は採用できない**

内定とは

内定の成否が問題となつた裁判例

⑪ Y社事件（大阪地判平成17・9・9労判906号60頁）

被告は、原告に対し、被告への入社と再建への協力を要請していたと認めることができるが、

その後、条件等の合意がなされないまま推移しており、結局、**平成16年4月1日までの間、原告と被告との間に雇用契約が締結したと認めることはできない**

内定とは

内定の成否が問題となつた裁判例

⑬ H社・I社事件（東京地判平成22・11・2LEX/DB25470727）

原告が被告Y1取締役Dが内定の事実を認めたと主張

- ・原告が「（8月21日に）内定しましたという、受かりましたというお話がきたんですよ」という発言に対し、Dが「うんうん」という応答したのは単なる相槌にすぎないことは明らか
 - ・原告の内定していたと認識していた旨の発言に対し、Dは「いや、私のほうはまだ、正式決定していないので」と応答して、内定の事実を否定していた
 - ・8月21日に内定していたら、原告は、直ちに勤務条件や賃金額等を知らされて、被告Y2で就労していたはずであるが、そのような事実はない
- 原告の主張は採用できず、**内定は成立していない**

内定とは

内定の成否が問題となつた裁判例

⑯ 医療法人社団J事件 (津地判平成28・2・5LEX/DB25542673)

原告は、被告のc理事と面接し、c理事の言動により労働契約が成立していたと主張し、c理事による労働契約締結の意思表示の有無が争われた

- ・求人票の選考結果欄には「3日後、通知方法 電話」と記載されており、被告においては、面接時に採否の結論を出すことは予定していなかった

- ・c理事は、面接（平成25年2月23日）から間もない同月26日には、原告に對し、採用しないことを伝えていた

→ **c理事が原告に対して本件労働契約締結の意思表示をしたことを認めることはできない**

内定とは

内定の成否が問題となつた裁判例

② 学校法人T事件（東京地判平成29・4・21労判1172号70頁）

原告A1は、被告（平成26年5月に文部科学省に看護学部設置申請書を提出し、同年12月18日に認可を受けた学校法人）に設置予定の看護学部への就任要請を受けて、平成25年6月21日に被告を訪問し、D学長及びE副学長と面談した時点で、被告に看護学部が設置された時（平成27年4月）に教授に就任するとの内定が成立する旨主張

・被告では、就業規則で定められた所定の手続（必要な試験を受け、理事長が決定することなどが規定）を経て労働契約が成立するところ、平成25年6月21日時点では同手続を経ていない

→原告A1の主張は認められず、**内定は成立していない**

内定とは

内定の成否が問題となつた裁判例

② 学校法人T事件（東京地判平成29・4・21労判1172号70頁）

また、原告A1・原告A2が平成26年5月下旬に教員就任承諾書を作成し、被告に提出したことを持って、被告に看護学部が設置された後（平成27年4月1日）に教員に就任するとの内定が成立したことを主張

- ・教員就任承諾書は、労働契約を証するために作成されるものではない
- ・学部認可申請時の教員名簿からの変更そのものは想定されている
- ・看護学部就任予定者として掲示されていたFは、平成27年4月に別大学の准教授として就任している
- ・原告A1・A2は同書作成当時、他大での勤務を断るようにとの要請等は受けていない
→同書に雇用を義務付ける効力はなく、**原告らの主張は認められない**

内定とは

内定の成否が問題となつた裁判例

② 学校法人T事件（東京地判平成29・4・21労判1172号70頁）

そして、被告は、平成26年12月18日に看護学部設置の認可を受けた後に就業規則にしたがい教員採用手続を始めたが、

原告A1に対しては、就業規則に定められた面接や試験等をしなかつたこと、

原告A2に対しては、平成27年1月22日に面接試験をしたが不合格とし、採用内定通知を出していないことが認められる

→原告らが被告への採用が内定したとは認め難い

内定とは

内定の成否が問題となつた裁判例

② 国立大学法人T事件（平成30・4・12労判ジャーナル79号36頁）

原告は、Z3（被告会計大学院のIコースの開設担当者）は、平成26年11月16日、原告に対し、「私は君に、ビジネスコミュニケーション（英語）の非常勤講師の役職を提示しようと思います。君への月給は30万円になります。」と記載したメール（本件メール1）を送信したことから、遅くとも同時点で採用内定が成立したことを主張

- ・本件メール1の文面や体裁からすれば、採用する旨の確定的な意思表示をしたものと評価することはできない
- ・そもそも書類審査及び教授会における承認手続を経ていない

→採用内定による労働契約が成立したとは認められない

内定とは

内定の成否が問題となつた裁判例

㉔ H社事件（東京地判令和3・6・29労経速2466号21頁）

原告は、平成31年1月31日、会社の代表権を有するC（代表取締役社長）との面接後に、Cから面接の結果が良好であった旨の報告を受けたことから、解約留保権付労働契約が成立した旨主張

- ・当時、従業員の採用を決定する権限はB（代表取締役会長）にあり、Cはその権限を有していなかった
 - ・Cは、原告に対し、同月21日、採用に当たっては被告の現場責任者とBとの面接を受ける必要があることを伝え、同月31日にもBとの面接が不要であるとは発言していない
 - ・原告は、同年2月時点でも、Bとの面接対策を要望していたことから、Cに採用決定権限がないことを認識していた（会社法349条5項反対解釈）
- 採用内定が成立したとは認められない**

内定とは

内定の成否が問題となつた裁判例

㉖ N社事件（大阪地判令和4・6・17労判ジャーナル130号38頁）

原告は、平成31年1月31日、会社の代表権を有するC（代表取締役社長）との間で、
解約留保権付労働契約が成立した旨主張

- ・原告と被告との間で、契約書の取り交わしはない
- ・被告が原告に対して労働条件を明示した書面を交付していない
- ・被告が原告を採用する旨のメールを送信していない

→採用内定が成立したとは認められない

内定とは

採用スケジュールは募集段階から明確に

今後の採用スケジュール

(事情により変更する可能性があります)

- ① 選考希望の方は、説明会終了後のアンケートにて
「選考に進みたい」にチェックをお願いします。

- ② 履歴書、司法試験成績、法科大学院成績証明書のご提出
提出方法：メール（添付ファイル形式）
提出宛先：[REDACTED]
締切：2022年10月17日（月）13時00分
メールタイトル「選考希望 お名前」
- ③ 10月19日（水）面接対象者へのご連絡、課題の出題
- ④ 10月24日（月）17時00分 課題提出の締め切り
- ⑤ 10月27日（木）面接／適性試験

内定とは

就業規則にも採用選考の定めを

第●条 (採用選考)

1. 会社は求人者の中から、次の各号の手続を経て採用を決定します。
 - ① 書類選考
 - ② 適性試験
 - ③ 面接試験
2. 会社は、採用選考に当たり、必要に応じて次の各号の書類の提出を求めることがあります。
 - ① 履歴書
 - ② 司法試験予備試験成績・司法試験成績
 - ③ 大学成績証明書・法科大学院成績証明書
 - ④ (略)

内定とは

採用権限を有する者が不用意な発言をしないように

- 採用スケジュールを明確にしたり、就業規則に定めしたりすることにより不測の内定成立リスクを低減することができるが、それでも一定の権限を有する者が不用意な発言をすることは紛争リスク
- 内定が成立しないとしても労働契約締結への期待権が法的保護に値するとして損害賠償請求が認められることも（[138項目](#)以下参照）

04

使用者と内定者の法律関係

使用者と内定者の法律関係

正しいものはいくつでしょうか？

- ① 新卒者の場合は内定式を実施するまでは内定は成立しない
- ② 内定者であれば当然に入社前研修等に参加させられる
- ③ いかなる場合でも入社前研修等の参加者に賃金支払は不要
- ④ 会社の都合で入社日を延期することは自由
- ⑤ 内定は入社前であるから取り消すことは自由
- ⑥ 入社誓約書などの書面に記載された内定取消事由でしか内定取消不可能
- ⑦ 内定辞退の申入れがあってもこれを拒否して入社させることは可能
- ⑧ 内々定によって労働契約が成立することはない
- ⑨ 内々定の取消しは自由であり法的責任が生じることはない



使用者と内定者の法律関係

「効力始期」であれ「就労始期」であれ内定期間中の義務は明示すべき

- ・ **「効力始期」付解約権留保付労働契約が成立する場合**、入社日までは労働契約の効力が発生していない以上、合意がなければ研修等を行うことはできない（後掲S社事件（東京地判平成24・7・30労経速2175号3頁）・後掲A社事件（東京地判平成24・7・30労経速2175号3頁）参照）
- ・ **「就労始期」付解約権留保付労働契約が成立する場合**、契約に基づいて研修等を行うことができるが、トラブルを予防するために、内定通知書などに義務内容を明示すべき

使用者と内定者の法律関係

入社前の義務？

入社前

- 研修・施設見学への参加
- 近況報告書の提出



使用者

事前明示

(有無・時期・内容等)



内定者

同意



可能



ただし

免除すべき場合あり

使用者と内定者の法律関係

⑩ S社事件（東京地判平成17・1・28労判890号5頁）

- 被告（雑誌の出版・広告宣伝の教育指導等を目的とする株式会社）が、
平成14年6月17日、原告（大学院博士課程に在籍）に対し、**平成15年4月1日を入社日とする内定の通知（本件内定）**
- 本件内定通知の際、**平成14年10月から、2週間に1回、多少の課題**
が出される2、3時間程度の研修に参加しなければならないことなどの説明を受け、研究に支障がないと判断してこれに**同意**
- しかし、後に研究に支障が出るとして、**平成14年12月18日以降の研修への参加の免除**を申し出た

使用者と内定者の法律関係

⑩ S社事件（東京地判平成17・1・28労判890号5頁）

「効力始期付の内定では、使用者が、内定者に対して、本来は入社後に業務として行われるべき入社日前の研修等を業務命令として命ずる根拠はないというべきであり、効力始期付の内定における入社日前の研修等は、飽くまで使用者からの要請に対する内定者の任意の同意に基づいて実施されるものといわざるを得ない」

使用者と内定者の法律関係

⑩ S社事件（東京地判平成17・1・28労判890号5頁）

「使用者は、内定者の生活の本拠が、学生生活等労働関係以外の場所に存している以上、これを尊重し、**本来入社以後に行われるべき研修等によって学業等を阻害してはならないというべき**であり、入社日前の研修等について同意しなかった内定者に対して、内定取消しはもちろん、不利益な取扱いをすることは許されず、また、**一旦参加に同意した内定者が、学業への支障などといった合理的な理由に基づき、入社日前の研修等への参加を取りやめる旨申し出たときは、これを免除すべき信義則上の義務を負っていると解するのが相当である**」

使用者と内定者の法律関係

⑯ A社事件（東京地判平成24・7・30労経速2175号3頁）

- 前提として、原告と被告会社（総合広告代理店を営む会社）との間で、平成23年4月1日を効力発生の始期とする労働契約が成立したと判断
- 平成22年12月3日、平成23年1月27日、同年2月17日に**プレゼン研修**を実施（次頁スライド参照）
- 被告会社のプレゼン研修担当者であったC課長の言動が默示の内定取消又は内定辞退の強要であるとして、損害賠償請求がなされた

A社事件（東京地判平成24・12・28労経速2175号3頁）

時期	出来事（入社予定日まで①）
H22.7以降	被告は原告ら内定者8名に対し、定例面談を実施
H22.11.4	面談において、プレゼンテーション研修を実施することを告げ、その課題を発表 (プレゼンテーション研修の指導担当は、Y営業企画局課長（Y課長）)
H22.12.3	第1回プレゼンテーション研修（ 本件第1回プレゼン研修 ）
H23.1.27	第2回プレゼンテーション研修（ 本件第2回プレゼン研修 ）
H23.2.17	第3回プレゼンテーション研修を実施した（ 本件第3回プレゼン研修、本件第1回～第3回プレゼン研修を「本件各プレゼン研修」 ） →原告は、Y課長から暗に内定辞退を促しているかのような発言（「内定を辞退した方がいいかもしない」等）を受け、H23.2.21に電話をするよう伝えられた
H22.2.21～22	<ul style="list-style-type: none">原告は、H23.2.21までに被告に連絡を入れず、同日とその翌日に大学就職課に相談H23.2.22、大学就職科の担当者は、原告の依頼を受け、被告に架電し、本件第3回プレゼン研修の際に、「辞めろと言ったわけではないが、このままの状況であれば内定を辞退した方がいいかもしない。よく考えて2月21日に電話をしてくるように」と指示したか否か確認し、Y課長は「本人に頑張って貰うため会社として意見した」ものであるとして明確に否定

使用者と内定者の法律関係

⑯ A社事件（東京地判平成24・7・30労経速2175号3頁）

「本件労働契約のように入社日を「効力発生の始期」を定めるものと解した場合、**使用者が内定期間に実施する研修等は、その業務命令に基づくものではなく、あくまで就労の準備行為の一つとして、内定者の任意の参加意思（同意）に基づき実施される性質のもの**であるから、当然のことながら参加内定者の予期に著しく反するような不利益を伴うものであってはならない。そうだとすると本件各プレゼン研修においても、使用者である被告会社は、原告が行ったプレゼンテーションの実演内容が不出来で、一定のレベルに達しないものであったとしても、そのことを理由として本件内定を（明示又は默示に）取消す旨の意思表示をしたり、当該内定辞退を強要する行為に及ぶことは許されず、被告会社は、本件各プレゼン研修に当たって、そのような各行為に及ばぬよう配慮すべき信義則上の義務を負っているものと解され、かかる注意義務に著しく違反する場合には、不法行為に基づく損害賠償責任を免れないものというべき」

使用者と内定者の法律関係

「効力始期」であれ「就労始期」であれ内定期間中の義務は明示すべき

- ・ **「効力始期」付解約権留保付労働契約が成立する場合**、入社日までは労働契約の効力が発生していない以上、合意がなければ研修等を行うことはできない（前掲S社事件（東京地判平成24・7・30労経速2175号3頁）・前掲A社事件（東京地判平成24・7・30労経速2175号3頁）参照）
- ・ **「就労始期」付解約権留保付労働契約が成立する場合**、契約に基づいて研修等を行うことができるが、トラブルを予防するために、内定通知書などに義務内容を明示すべき

使用者と内定者の法律関係

労働条件明示義務（労基法15条1項）

（労働条件の明示）

第15条 「使用者は、**労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示**しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。」

→労働条件明示義務（労基法15条1項）との関係で、採用内定段階で明示すべき労働条件が**特定できる限りにおいて労働条件を明示**しなければならない

使用者と内定者の法律関係

正しいものはいくつでしょうか？

- ① 新卒者の場合は内定式を実施するまでは内定は成立しない
- ② 内定者であれば当然に入社前研修等に参加させられる
- ③ いかなる場合でも入社前研修等の参加者に賃金支払は不要
- ④ 会社の都合で入社日を延期することは自由
- ⑤ 内定は入社前であるから取り消すことは自由
- ⑥ 入社誓約書などの書面に記載された内定取消事由でしか内定取消不可能
- ⑦ 内定辞退の申入れがあってもこれを拒否して入社させることは可能
- ⑧ 内々定によって労働契約が成立することはない
- ⑨ 内々定の取消しは自由であり法的責任が生じることはない



使用者と内定者の法律関係

三菱重工業長崎造船所事件

(最一小判平成12.3.9民集54巻3号801号)

「労働時間に該当するか否かは、**労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否か**により客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めいかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。そして、労働者が、**就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うこと**を使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、**特段の事情がない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ**、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される。」

使用者と内定者の法律関係

「使用者の指揮命令下に置かれた」

- 研修等への参加の強制
- 入社後の業務に関連
- 入社後の待遇差別
- 入社後の配属が優遇
- 入社後の評価の低下
- 不参加による内定取消



「使用者の指揮命令下に置かれた」ものと評価される

完全任意の懇親会



「使用者の指揮命令下に置かれた」ものではない

使用者と内定者の法律関係

入社前研修等に対する賃金額は？

最低賃金額以上であれば入社後の賃金より低くても良いが、
その場合は労働契約書などには**入社前研修等に対する賃金**と
は区別して明示すべき

使用者と内定者の法律関係

正しいものはいくつでしょうか？

- ① 新卒者の場合は内定式を実施するまでは内定は成立しない
- ② 内定者であれば当然に入社前研修等に参加させられる
- ③ いかなる場合でも入社前研修等の参加者に賃金支払は不要
- ④ 会社の都合で入社日を延期することは自由
- ⑤ 内定は入社前であるから取り消すことは自由
- ⑥ 入社誓約書などの書面に記載された内定取消事由でしか内定取消不可能
- ⑦ 内定辞退の申入れがあってもこれを拒否して入社させることは可能
- ⑧ 内々定によって労働契約が成立することはない
- ⑨ 内々定の取消しは自由であり法的責任が生じることはない



使用者と内定者の法律関係

一度決まった入社日の延期には合意が必要

始期付解約権留保付労働契約



入社日の合意



一方的な変更は不可



使用者と内定者の法律関係

十分な納得を得て改めて合意を



真摯な状況の説明



十分な納得



延期に同意する書面



使用者と内定者の法律関係

行政的規制（職業安定法施行規則35条2項3号）

「学校（小学校（義務教育学校の前期課程及び特別支援学校の小学部を含む。）及び幼稚園（特別支援学校の幼稚部を含む。）を除く。）、専修学校、職業能力開発促進法第十五条の七第一項各号に掲げる施設又は職業能力開発総合大学校（以下この条において「施設」と総称する。）を新たに卒業しようとする者（以下この項において「新規学卒者」という。）を雇い入れようとする者は、次の各号のいずれかに該当する場合においては、あらかじめ、公共職業安定所及び施設の長（業務分担学校長及び法第三十三条の二第一項の規定により届出をして職業紹介事業を行う者に限る。）に人材開発統括官が定める様式によりその旨を通知するものとする。」

（略）

三 新規学卒者について内定期間を延長しようとするとき。

05

内定取消

内定取消

正しいものはいくつでしょうか？

- ① 新卒者の場合は内定式を実施するまでは内定は成立しない
- ② 内定者であれば当然に入社前研修等に参加させられる
- ③ いかなる場合でも入社前研修等の参加者に賃金支払は不要
- ④ 会社の都合で入社日を延期することは自由
- ⑤ 内定は入社前であるから取り消すことは自由
- ⑥ 入社誓約書などの書面に記載された内定取消事由でしか内定取消不可能
- ⑦ 内定辞退の申入れがあってもこれを拒否して入社させることは可能
- ⑧ 内々定によって労働契約が成立することはない
- ⑨ 内々定の取消しは自由であり法的責任が生じることはない



内定取消

内定を取り消すこと自体は可能



求人者



求職者

応募



内定通知



始期付解約権留保付労働契約



「始期」 = 「就労の始期」

「解約権留保」 = 「誓約書等記載の取消事由に基づく解約権の留保」

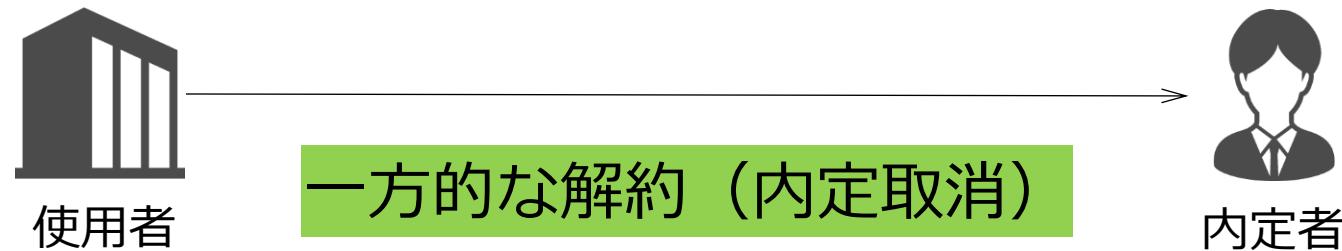
※継続的契約において、一方的に契約を解約できるとする定めを「解約権の留保」という。



使用者からの解約（内定取消）は可能

内定取消

使用者による一方的な解約は解雇



労契法 16条

「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」

内定取消

① 大日本印刷事件判決（最二小判昭和54.7.20民集33巻5号582頁）

「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つて、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は是認することができるものに限られる**と解するのが相当である。」

内定取消が違法・無効の場合

- ・従業員たる地位が認められる
- ・著しい精神的苦痛を被った場合に慰謝料請求が認められる
- ・内定取消がなければ現実に業務に従事して得られたであろう逸失利益（賃金相当額）が損害として認められる



内定取消事由の例

- ・ 内定者の能力・適格性に疑義が生じた
- ・ 予定どおりに学校を卒業できなくなった
- ・ 病気や怪我により就職が困難になった
- ・ 過去の非行歴があった
- ・ 提出書類への虚偽記載・経歴詐称
- ・ 入社前研修に参加しなかった
- ・ 内定後に経営状況が悪化した

内定取消

① 大日本印刷事件判決（最二小判昭和54.7.20民集33巻5号582頁）

内定者が提出した誓約書

この度御選考の結果、採用内定の御通知を受けましたことについては左記事項を確認の上誓約いたします

記

一、本年三月学校卒業の上は間違いなく入社致し自己の都合による取消しはいたしません

二、左の場合は採用内定を取消されても何等異存ありません

- 〔1〕 履歴書身上書等提出書類の記載事項に事実と相違した点があつたとき
- 〔2〕 過去に於て共産主義運動及び之に類する運動をし、又は関係した事実が判明したとき
- 〔3〕 本年三月学校を卒業出来なかつたとき
- 〔4〕 入社迄に健康状態が選考日より低下し勤務に堪えないと貴社において認められたとき
- 〔5〕 その他の事由によつて入社後の勤務に不適当と認められたとき

内定取消

① 大日本印刷事件判決（最二小判昭和54.7.20民集33巻5号582頁）

「本件採用内定取消事由の中心をなすものは「被上告人はグルーミーな印象なので当初から不適格と思われたが、それを打ち消す材料が出るかも知れないので採用内定としておいたところ、そのような材料が出なかつた。」というのであるが、**グルーミーな印象であることは当初からわかつていたことであるから、上告人としてはその段階で調査を尽くせば、従業員としての適格性の有無を判断することができたのに、不適格と思いながら採用を内定し、その後右不適格性を打ち消す材料が出なかつたので内定を取り消すということは、解約権留保の趣旨、目的に照らして社会通念上相当として是認することができず、解約権の濫用というべき**であり、右のような事由をもつて、本件誓約書の確認事項二、**〔5〕所定の解約事由にあたるとすることはできない**ものというべきである。」

内定取消

内定時にすでに判明していた事情は内定取消事由にならない



採用内定段階で調査すれば知ることができた
事情



内定前の非行歴があつた



病気・怪我により就職が困難になった

予定どおりに卒業できなくなったり

内定後に非行行為があった

内定取消

② 電電公社近畿電通局事件判決（最二小判昭和55.5.30民集34巻3号464頁）

時期	出来事
S43.3	上告人は、高校卒業
S44.6.30	上告人は、学校の事務職員を退職
S44.8	上告人は、被上告人の近畿電気通信局（近畿電通局）の社員公募に応募
S44.9.7	上告人は、一次試験に合格
S44.9.26	上告人は、二次試験を受け、高校卒業証明書、同成績証明書、戸籍抄本、健康診断書を提出
S44.10上旬	身元調査
S44.11.10頃	上告人は、近畿電通局長名義のS44.11.8付採用通知書を受領
S45.3.20	被上告人は、上告人が S44.10.31 に反戦青年委員会活動等により逮捕・起訴猶予処分を受けたことを理由に、採用取消通知

② 電電公社近畿電通局事件（最二小判昭和55.5.30民集34巻3号464頁）

事案

- 上告人は、内定の10日前に大阪市公安条例違反及び道路交通法違反の現行犯として逮捕され、起訴猶予処分を受けた者
- 被上告人（電電公社）は、上告人の上記逮捕・起訴猶予処分の事実を知らずに上告人に対して見習社員契約の採用内定通知をしたが、後にこれらの事実が発覚したため内定を取り消した
- 上告人は内定取消は違法であるとして、被上告人に対して、上告人が被上告人の従業員たる地位を有することの確認等を請求した

② 電電公社近畿電通局事件（最二小判昭和55.5.30民集34巻3号464頁）

裁判所の判断

「被上告人は（六）の事実（※逮捕・起訴猶予処分を受けたこと）を知らずに本件採用通知をしたのであるが、・・・被上告人において本件採用の取消をしたのは、上告人が反戦青年委員会に所属し、その**指導的地位にある者の行動**として、**大阪市公安条例等違反の現行犯として逮捕され、起訴猶予処分を受ける程度の違法行為**をしたことが判明したためであつて、被上告人において**右のような違法行為を積極的に敢行した上告人を見習社員として雇用することは相当でなく、被上告人が上告人を見習社員としての適格性を欠くと判断し、本件採用の取消をしたことは、解約権留保の趣旨、目的に照らして社会通念上相当として是認することができるから、解約権の行使は有効**と解すべきである。」

内定取消

内定前の非行があれば直ちに有効に内定取消しできるのか？

- ・ 「指導的地位」にあったことが考慮されている
 - ・ (判決では触れられていないが) **逮捕・起訴猶予処分があつた時期と内定成立時期が近接していたことも要素になるのではないか**
- 内定前の非行があれば直ちに有効に内定取消しを行うことができるわけではない

提出書類への虚偽記載・経歴詐称が発覚したら？

虚偽記載・経歴詐称による内定取消について「客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当として是認できるもの」かどうか



- 使用者が当該内定者のどのような経歴等を採用にあたり重視したのか
- 詐称された経歴等の内容、詐称の程度及びその詐称による企業秩序への危険の程度等を総合的に判断

内定取消

提出書類への虚偽記載・経歴詐称が発覚したら？

履歴書の現住所の記載が実際とは異なる

→労働力の評価等に影響せず、採用決定の判断に影響なし

→内定取消は認められない

内定取消

正しいものはいくつでしょうか？

- ① 新卒者の場合は内定式を実施するまでは内定は成立しない
- ② 内定者であれば当然に入社前研修等に参加させられる
- ③ いかなる場合でも入社前研修等の参加者に賃金支払は不要
- ④ 会社の都合で入社日を延期することは自由
- ⑤ 内定は入社前であるから取り消すことは自由
- ⑥ 入社誓約書などの書面に記載された内定取消事由でしか内定取消不可能
- ⑦ 内定辞退の申入れがあってもこれを拒否して入社させることは可能
- ⑧ 内々定によって労働契約が成立することはない
- ⑨ 内々定の取消しは自由であり法的責任が生じることはない



② 電電公社近畿電通局事件判決（最二小判昭和55.5.30民集34巻3号464頁）

内定取消事由

「職員及び準職員採用規程」及び「準職員の雇用等に関する取扱について」と題する通達によれば、採用された者は、誓約書、身元保証書、戸籍の謄本又は抄本を提出しなければならず、これらの書類を所定期日までに提出しなかつた者については、その採用を取り消し得る旨が定められていた。

→ 実際は、**取消事由として定められていない「逮捕・起訴猶予処分を受ける程度の違法行為したこと」を理由として内定取消し**

内定取消

② 電電公社近畿電通局事件判決（最二小判昭和55.5.30民集34巻3号464頁）

「右労働契約においては、**上告人が再度の健康診断で異常があつた場合又は誓約書等を所定の期日までに提出しない場合には採用を取消しうるものとしているが、被上告人による解約権の留保は右の場合に限られるものではなく**、被上告人において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つて、これを理由として採用内定を取り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することができる場合をも含むと解するのが相当であり、本件採用取消の通知は、右解約権に基づく解約申入れとみるべきである。」

内定取消

包括的な内定取消事由を記載すべき

内定取消事由として記載されていない事由でも内定取消は可能

But

「当該社員として適当でないと認められる言動があった場合」
「その他、内定取消がやむを得ないと認められる事由が判明し、又は発生したとき」
等の**包括的な内定取消事由を記載すべき**

内定取消事由の記載例

入社日までに以下のいずれかの事由が生じた場合には、内定を取り消されても異議がありません。

- ① 入社日までに現在在籍している学校を卒業できないことが判明したとき
- ② 履歴書、その他貴社に提出した書類の内容や採用面接時に確認された事項と事実が相違するとき
- ③ 入社までの健康状態の変化又は貴社が実施する入社時の健康診断において、正常な勤務ができないと判断されたとき
- ④ 入社日までに刑事事件を犯したとき
- ⑤ 貴社の名譽若しくは信用を毀損し、または損害を生じさせたとき
- ⑥ 貴社から提出するよう指示された書類を指定期日までに提出しないとき
- ⑦ **その他、内定取消がやむを得ないと認められる事由が判明し、又は発生したとき**

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

H社事件（横浜地判昭和49・6・19労判206号46頁）

在日韓国人である原告が通用名である日本名を使用し、かつ日本に本籍があるかのように詐称して応募し、内定後に、在日韓国人である旨申し出たところ、被告から内定が取り消された事例

- ・応募時に使用された通用名は原告が日常的に用いてきたものであって偽名とはいえない
- ・当時の在日韓国人の状況からすると日本国籍であるとして応募しなければ採用してもらえず、**国籍等を偽った動機に同情すべき点が多い**

等を考慮し、**氏名、本籍の詐称を持って企業内にとどめておくことができない程の不信義性があったとはいえない**

→**内定取消は無効・不法行為に該当（慰謝料50万円）**

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

③ I社事件（東京地判平成9・10・31労判726号37頁）

経済変動による経営悪化を理由とする内定取消しされた事例

整理解雇の4要素（人員削減の必要性・人員削減の手段として整理解雇することの必要性・被解雇者選定の合理性・手続の妥当性）を総合考慮して、解約留保権の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当とは認することができるかどうかを判断すべき

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

③ I社事件（東京地判平成9・10・31労判726号37頁）

（1）**人員削減の必要性**→債務超過状態（平成9年第14半期においては約31億9400万円の債務超過）であったことなどから肯定

（2）**人員削減の手段として内定取消をする必要性**→希望退職者を募るなど、内定取消し回避の向けて相当の努力を行っていた

（3）**被解雇者選定の合理性**→既就労者よりも採用予定者を選定して内定取消に及ぶことは格別不合理ではない

（4）**手続の妥当性**→自らスカウトしておきながら入社日の2週間前になつて突然、十分な説明もなく採用内定を取り消すことは誠実性に欠ける

→内定取消は社会通念に照らし相当とは認することはできず、無効

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

⑥ P社事件 (東京地判平成15・6・30労経速1842号13頁)

- 原告の最初の配属先を「Vee Travel」(海外旅行情報誌)の広告に関する企画営業業務とする始期付解約権留保付労働契約が成立し、原告が在籍していたT社を退職した後に、被告取締役らは原告に対し、「Vee Travel」の事業規模を縮小することになったので、スクール情報誌に移ってもらいたいと申し出た
- 原告がこれに応じなかつたため、内定が取り消された

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

⑥ P社事件 (東京地判平成15・6・30労経速1842号13頁)

→原告の経歴・関心の対象からすると、海外旅行情報誌であれば十分に能力が発揮できる可能性が大きい一方で、スクール情報誌ではその可能性は小さく、入社当初からスクール情報誌に関する業務を命ずることは酷であり、内定取消に何ら合理性なし

→社会的相当性を逸脱した違法な行為であつて、不法行為を構成

7か月半失業状態に置かれたこと、配属先変更の理由につき不正確な説明をした上、内定取消後のわずか2か月後には「Vee Travel」の求人広告を再開したことから、被告の対応が不誠実であったとして、慰謝料165万円

不法行為と相当因果関係のある弁護士費用は20万円

時期	出来事
H14.3	<ul style="list-style-type: none"> 原告は、T社が業績悪化対策の機構改革で担当業務を細分化したことにより、国内仕入リーダーとして国内旅行を担当することになった 原告は、学生のときから海外旅行に関心があり、海外旅行に関連する業務に従事するため、同社を辞めて転職しよう考えた
H14.6.8	<ul style="list-style-type: none"> 原告は、被告の企画営業（「Vee Travel」担当）の募集、仕事内容を海外旅行の広告掲載に関する企画、提案、誌面の打ち合わせ、制作とするものを見て、被告に対し、労働契約締結の申込みをした
H14.6.14	<ul style="list-style-type: none"> 二次面接の際も、原告は被告に対し、就職するについて、仕事内容を最も重視していること、現在の勤務先及びそこでの担当業務が国内旅行中心になったことが転職の理由である旨を述べた。また、被告の同誌発行責任者のK取締役ら面接担当者も原告が「Vee Travel」の企画営業業務に従事することを前提として面接し、他の業務に従事する可能性があることを窺わせるような発言はしなかった この時点では同誌は予定通りに創刊される予定で、被告側から原告に対し、7月中旬に創刊に向けた業務が始まるので早期に入社するよう要請し、8/1入社が決まった。この際原告を含めて4、5名が「Vee Travel」の業務に従事することを予定して採用された

P社事件（東京地判平成15・6・30労経速1842号13頁）

時期	出来事
H14.6.15	原告は、T社に退職を申し出る
H14.6.18	原告は、T社に退職届を提出
H14.6.21	<ul style="list-style-type: none">被告から原告に対し翌22日来社するよう連絡があり、原告が出向いたところ、K取締役らは、原告に対し、まず謝罪した上、「Vee Travel」の事業規模を縮小することになったのでスクール情報誌に移ってもらいたいと申し出た原告は全く予想もしない事態にショックを受け、既にT社に退職届も出しており親に何と言つたらいいか分からず、「Vee Travel」への採用をお願いする旨述べた
H14.6.28	被告は、原告に対し、配属先変更等に関する同意書を同封して同意できるなら署名捺印するうえで返送すること、7/8までに返送されない場合は採用内定を取り消す旨の通知書を送付（ 原告はこれに応じず、被告は内定を取り消した ）
H14.7.15	原告は、T社を退職
H14.8中旬～下旬以降	被告は、 H14.8中旬 には「Vee Travel」を H15春 に創刊することに決定し、 H14.8下旬以降 はそのための求人広告を再開
H15.3.3	原告は、H社に入社し、その名古屋支店で海外旅行の企画営業に従事

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

⑨ O社事件（東京地判平成16・6・23労判877号13頁）

被告会社は、原告のA社（前職）勤務時代の「悪い噂」（勤務態度、不正、客先とのトラブル、社内的に問題視されていた、退職経緯が不明瞭）を理由に、内定取消しした事例
「採用内定を一旦留保し、調査、再面接後、再度、本件採用内定をした経過に照らすと、
本件採用内定取消しが適法になるためには、原告の能力、性格、識見等に問題があること
について、採用内定後新たな事実が見つかったこと、当該事実は確実な証拠に基づく等の
事由が存在する必要があると解するのが相当」

→いざれも伝聞にすぎず噂の域を出ないものばかりで、真実であると認めるに足りる証拠
がないから、採用内定通知を取り消すことは解約権濫用（慰謝料100万円）

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

⑩ S社事件 (東京地判平成17・1・28労判890号5頁)

「使用者は、内定者の生活の本拠が、学生生活等労働関係以外の場所に存している以上、これを尊重し、**本来入社以後に行われるべき研修等によって学業等を阻害してはならない**というべきであり、入社日前の研修等について同意しなかつた内定者に対して、内定取消しはもちろん、不利益な取扱いをすることは許されず、また、**一旦参加に同意した内定者が、学業への支障などといった合理的な理由に基づき、入社日前の研修等への参加を取りやめる旨申し出たときは、これを免除すべき信義則上の義務を負っていると解する**のが相当である」

→原告（大学院博士課程に在籍）は、**入社前研修と研究との両立が困難となり、研修の免除を申し出たため、その後の入社前研修に参加する必要がなくなった**

→**入社前研修への不参加を理由とする内定取消は無効**

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

⑫ I社事件（東京地判平成20・6・27労判971号46頁）

- ・被告代表取締役が参加した会合において、原告が希望する年俸額として1500万円プラスアルファを提示し、代表取締役が概ねこれを了承し、勤務開始日についても平成18年8月1日と合意
- ・その後も被告内部では、会合での発言を前提に事を進めていた
→代表取締役からここまで具体的な話があった以上、内定が成立

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

⑫ I社事件（東京地判平成20・6・27労判971号46頁）

その後、平成18年6月26日の役員会で原告を雇用することなどの合意が得られず、内定取消

→役員会の承認が原告との始期付解約権留保権付雇用契約の条件となつていなかつたことから、役員会の承認が得られなかつたことは解約の正当事由にならない

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

⑯ W社事件（東京地判平成24・7・30劳経速2154号24頁）

- ・被告代表者（P2社長）は、8月8日には具体的に確定した雇用条件で原告を採用する旨の意思表示をしており、**同時点で給与を50万円とする解約権留保付労働契約（本件労働契約）が成立した**と認めるのが相当
- ・被告は、本件労働契約が成立しているにもかかわらず、原告に対し、**原告の就業開始日の翌日である9月2日に突然、採用を取り消す旨の意思表示**をし、また、その点について何ら合理性のある理由を説明していない（被告副社長から、方針変更により新規採用しない旨の電話連絡のみ）
→**違法な採用内定の取消しを行つた**というべきであり、これと相当因果関係を有する損害の賠償責任を負う（逸失利益70万7800円・慰謝料50万円・弁護士費用12万円）

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

⑯ K社事件（福井地判平成26・5・2判時2239号141頁）

被告代表者は、その陳述書ないし尋問において、被告代表者が原告を不採用とした理由として、原告が被告代表者に対して原告が以前勤務していた会社の社長の悪口を述べたこと、原告が以前勤務していた会社における原告の素行が悪かったことを供述するが、上記供述に係る各事実が認められたとしても、これらはいずれも被告代表者が本件内定契約の成立の当時に知ることが期待できた事実であるというべき
→**内定を合理的な理由なく解約したものというべきであり、不法行為を構成**
(逸失利益177万8114円・慰謝料50万円・弁護士費用25万円)

内定取消

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

㉚ D社事件（東京地判令和元・8・7労経速2405号13頁）

被告は、原告に対する本件採用内定通知を発した後に、原告の業務能力や採用の当否について疑問が生じたことから、前職や前々職における原告の勤務状況についてのバックグラウンド調査を実施し、後日判明した事情を本件内定取消の主たる理由として主張
本件採用内定通知を行う前に同調査を実施していれば容易に判明し得た事情に基づき本件内定取消を行ったものと評価されてもやむを得ない

→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つて、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することができるものとはいえないから、**本件内定取消は無効**

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

㉓ 社会福祉法人H事件（札幌地判令和元・9・17労判1214号18頁）

社会福祉士として稼動する予定であった原告が、HIV感染の事実が発覚したことを理由として内定取消しされた事例

- ・原告の主治医は、就労に問題はなく、職場での他者への感染は心配ないと所見を示していた
- ・社会福祉士は患者等に対して相談援助を行う事務職であるから、病院における通常の勤務において業務上血液等に接触する危険性すら乏しいことは明らか
- ・原告は、現に、自らHIV感染者であることを上司等に告げ、精神科病院において精神保健福祉士として稼動

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

㉓ 社会福祉法人H事件（札幌地判令和元・9・17労判1214号18頁）

→原告が被告に対してHIV感染の事実を告げる義務があつたとはいえず、面接で持病の有無を質問され、同事実を告げなかつたことを理由とする内定取消しは違法であつて、不法行為を構成

病院の一連の行為は、患者に寄り添うべき医療機関の使命を忘れ、HIV感染者に対する差別や偏見を助長しかねないものであつて、医療機関に対する信頼を裏切るものといわざるを得ない。原告が「一番病気のことを知っているはずの医療機関からそのようなことを受けたことに対して、がく然としました」、「私の人権を法人の病院に殺されました」と訴えるように、応募者の精神的苦痛は甚大

→慰謝料150万円

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

㉕ E社事件（東京地判令和3・9・29労判1261号70頁）

原告16名のうち、15名は、被告の執行役員であったAの退職に伴つて財務状況が悪化し、大幅な債務超過に陥つたことを理由になされた内定取消しが不法行為に該当すると主張

- ・大幅な債務超過は、被告がAの適切な業務遂行を疑うべき事情があつたのに、これを放置したことに由来するため、人員削減の必要性は直ちに正当化されない
- ・会社が、Aが退職してわずか2週間後に内定取消しをしており、それ自体拙速である上、数名であればなお採用する余地があつたため、内定取消を回避する努力がされたとは認め難い

→**内定取消は権利濫用であり、不法行為を構成（慰謝料30万円）**

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

㉙ F社事件 (東京地判令和5・12・18LEX/DB25599748)

原告（中国籍）と被告との間に、**令和4年1月17日**、始期を同年4月1日からとする内定が成立（争いなし）

・被告代表者は、**令和4年3月**、原告の入社前研修の進捗状況に不満を持ち、その旨原告に伝え、**同月22日**には採用内定辞退を促して研修を打ち切り、**同月28日**には**内定辞退通知**（内定辞退の事由として、入社前研修講座について大幅な進捗遅れがあつたため、原告と被告代表者が話し合いの上、原告が内定辞退を受け入れた旨記載）を送付

・原告は、被告の上記対応について、**東京都労働情報センター**に相談
→被告は、原告からの**内定辞退の申出がないにもかかわらず、内定辞退扱いしたものであり、内定取消しに当たるところ、客観的合理的理由を欠き、権利濫用に当たり無効**

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

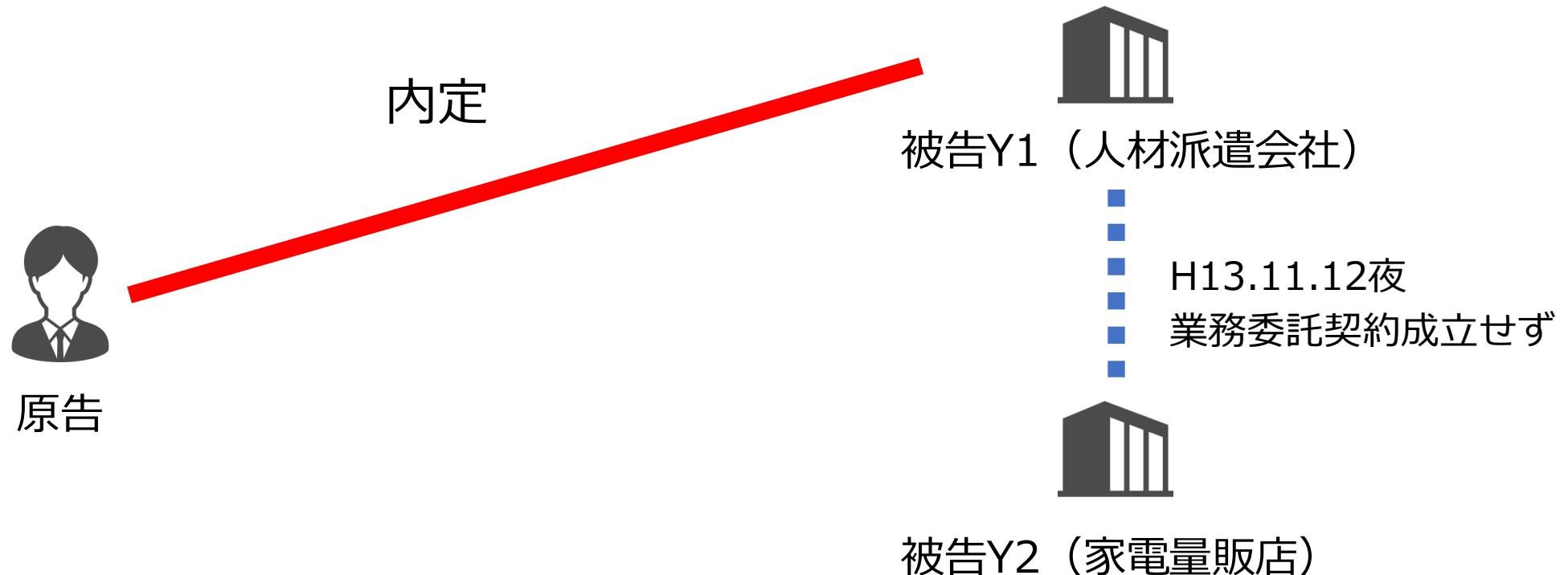
② F社事件 (東京地判令和5・12・18LEX/DB25599748)

- ・進捗状況等について、被告から不足する部分について具体的な指摘はなかった
 - ・採用内定辞退の申出をしていないにもかかわらず、被告から一方的に原告が辞退したという扱いをされた
 - ・本件内定辞退扱いの数日後には説明もなく出社を命じられるなどした
 - ・被告の対応について説明を求めても、原告からの連絡に応答しないなど原告からの連絡 자체を拒絶されていた
 - ・原告は、被告に入社できなかつたことにより、就労可能な在留資格を維持するため、3ヶ月以内に新しい仕事を見つけられなければ帰国せざるを得ない状況に置かれた
 - ・このような状況に原告が精神的に追い詰められた
- 本件内定辞退扱いは、留学生であった原告の生活状況を著しく不安定な状態に陥れるものであり、著しく相当性を欠くといえ、原告に対する不法行為を構成するというべき（感謝料30万円・不法行為と相当因果関係のある弁護士費用相当額は30万円の1割である3万円）

内定取消

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

⑧ P社（Y社）事件（大阪地判平成16・6・9労判878号20頁）



内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

⑧ P社（Y社）事件（大阪地判平成16・6・9労判878号20頁）

・被告Y2が、被告Y1の従業員が本件店舗で販売として就労することを拒絶したのであるから、原告が、被告Y1との労働契約に基づき、本件店舗で販売として就労することは社会通念上不能

・就業場所・職種を限定する特約が存在する以上、被告Y1が原告に対し、他の終業場所や他の職種での就労を命じることもできない

→解約権の行使は適法かつ有効

内定取消

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

② K社事件（東京地判令和4・9・21労経速2514号26頁）



原告



D支店長



G (営業職)



H (直属の上司になる予定)

原告の会食時の言動

- ・一次会において被告従業員の肩に手を乗せて、それを支えに立ち上がる動作をした
- ・原告が前々職の退職理由として、「自分としては会社の許可を得て大きな買い物をしたつもりであったが、問題になった際に、常務に全ての責任を押し付けられた。それによって自ら会社を辞める結果となつた」と述べた
 - ・GやHを呼び捨てにしたこと（二次会）、
 - ・被告への入社理由について、ついでに受けただけである、たまたま採用までのスピードが早かったため、入社することにした旨の発言をした（二次会。同旨の発言を本件会食前にもしている。）、
 - ・Gに対して、「やくざ」、「反社会的な人間に見えるな」と述べた（二次会から三次会への移動中）

- ・原告が、「自分が10億円の買い物をしたいと言った場合、許可してくれますよね」などと述べ、Hが社内のルール等を守ることが重要であると説明したことに対して、「10億じゃなくても1億ならOKですかね」、「とにかく自分はでかいことをやることしか考えていないんです」などと述べた（二次会）
- ・上記発言を問題視したHらが社内のルールを守ることの必要性等を説明したのに対し、原告が、会社の方針が自分の考えと異なる場合、自分のやり方を通すのは当然であるという趣旨の発言をし、Hらが被告の方針を無視してまでも自分のやり方を貫き通すつもりかと質問したことに対しても「当たり前じゃないですか」と述べた（三次会）

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

② K社事件 (東京地判令和4・9・21労経速2514号26頁)

- ・GやHを呼び捨てにしたこと
 - ・被告への入社理由について、ついでに受けただけである、たまたま採用までのスピードが早かったため、入社することにした旨の発言したこと
 - ・Gに対して「やくざ」、「反社会的な人間に見えるな」と発言したこと
- はいずれも被告従業員（上司や先輩）に対して**礼を失する行為**であり、特に「やくざ」、「反社会的な人間」との表現は**侮辱的なもの**であって、同僚に対する発言として著しく**不穏当で不適切**。それが**飲酒の上でなされたもの**であるとしても、従業員同士の協調に反し、職場の秩序を乱す**悪質な言動**

内定取消の有効性・適法性が問題となつた裁判例

② K社事件 (東京地判令和4・9・21労経速2514号26頁)

- ・原告が、会社の方針が自分の考えと異なる場合、自分のやり方を通すのは当然であるという趣旨の発言をし、Hらが被告の方針を無視してまでも自分のやり方を貫き通すつもりかと質問したことに対しても「当たり前じゃないですか」と述べたこと（三次会）は、いずれも、原告において、被告の会社としての方針に従わない旨の態度を表明するものである
 - ・被告従業員のHらが、かかる言動をたしなめるような発言をしていたにもかかわらず、原告が態度を改めることなく、上記のような発言を繰り返したことを踏まえると、それが飲酒の上の出来事であったとしても、原告の言動は、会社の方針（社内ルール、コンプライアンスを含む。）を遵守して業務を行うという、被告従業員に求められる基本的な姿勢を欠くものであったということができる
- 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することができる

損害賠償額以上に怖いレビュー・ションリスク

- 各裁判例の慰謝料が概ね50万円程度・不法行為と相当因果関係の認められている弁護士費用が数十万円であるが、判決になってしまうと、**会社名の付いた事件名が公表されてしまう**
- 内定取消されたことを**SNSで拡散される可能性**も
→**採用活動に影響**するため、特に敗訴する可能性が高いようなら**早期和解**を目指すべき

内定取消

解雇予告又は解雇予告手当の支払は**不要**

試用期間中は雇入れから 14 日以内であれば解雇予告が不要とされている（労基法 20 条 1 項、21 条 4 号）こととの均衡上、内定取消しにも解雇予告又は解雇予告手当の支払は不要と解されている
※内定取消しの客観的合理性・社会通念上の相当性は必要

内定取消

① 大日本印刷事件判決（最二小判昭和54.7.20民集33巻5号582頁）

「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つて、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は是認することができるものに限られる**と解するのが相当である。」

内定取消

労基法20条1項、21条4号

(解雇の予告)

第20条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、**少なくとも30日前にその予告をしなければならない。** **30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。** 但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

第21条 **前条の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。** 但し、(略)
第4号に該当する者が14日を超えて引き続き使用されるに至つた場合においては、この限りでない。

(略)

四 試の使用期間中の者

行政的規制（職業安定法施行規則35条2項2号）

「学校（小学校（義務教育学校の前期課程及び特別支援学校の小学部を含む。）及び幼稚園（特別支援学校の幼稚部を含む。）を除く。）、専修学校、職業能力開発促進法第十五条の七第一項各号に掲げる施設又は職業能力開発総合大学校（以下この条において「施設」と総称する。）を新たに卒業しようとする者（以下この項において「新規学卒者」という。）を雇い入れようとする者は、次の各号のいずれかに該当する場合においては、あらかじめ、公共職業安定所及び施設の長（業務分担学校長及び法第三十三条の二第一項の規定により届出をして職業紹介事業を行う者に限る。）に人材開発統括官が定める様式によりその旨を通知するものとする。

- 一 (略)
- 二 新規学卒者の卒業後当該新規学卒者を労働させ、賃金を支払う旨を約し、又は通知した後、当該新規学卒者が就業を開始することを予定する日までの間（次号において「内定期間」という。）に、これを取り消し、又は撤回するとき。
- 三 (略) 」

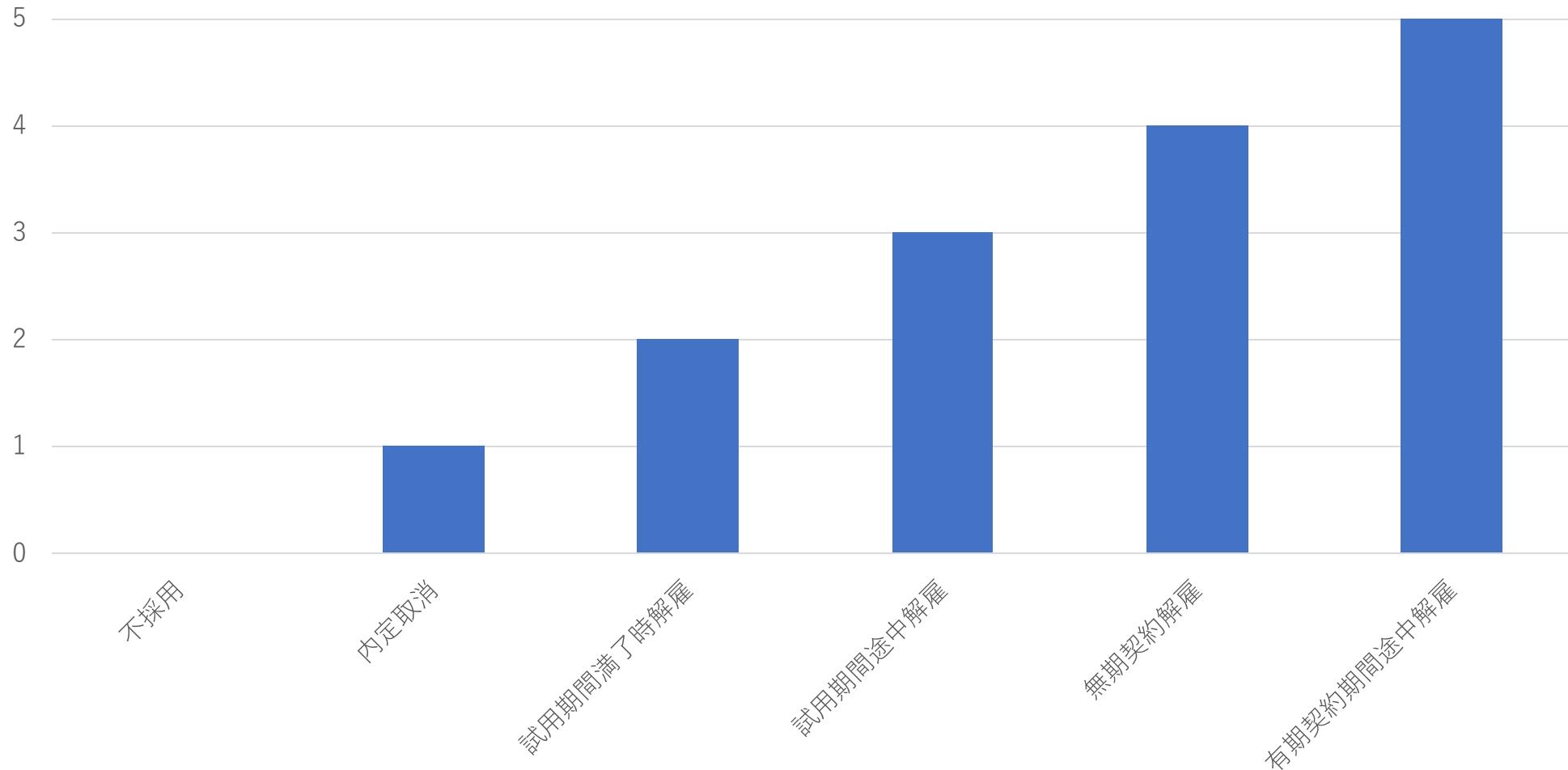
行政的規制（職業安定法施行規則17条の4第1項）

厚生労働大臣は、以下の場合には、**企業からの採用内定取消しの報告内容を公表**することができる（職業安定法施行規則17条の4第1項、平成21・1・19厚労令4号・5号）

1. 2年以上連續して行われた場合
2. 同一年度内で10名以上に対して行われた場合
3. 事業活動の縮小を余儀なくされているとは明らかにいえない場合
4. 取消対象者に対し理由を十分説明していないか、就職先の確保に向けた支援を行わなかった場合

内定取消

内定取消のハードルのイメージ



小括

- 使用者が強みは雇入れの自由があること
- 内定取消のハードルは思っているより高い
- 人手が足りないからといって「消去法」的に採用をすることはおすすめしない
- 雇入れ前の調査は慎重に

06

内定辞退

内定辞退

正しいものはいくつでしょうか？

- ① 新卒者の場合は内定式を実施するまでは内定は成立しない
- ② 内定者であれば当然に入社前研修等に参加させられる
- ③ いかなる場合でも入社前研修等の参加者に賃金支払は不要
- ④ 会社の都合で入社日を延期することは自由
- ⑤ 内定は入社前であるから取り消すことは自由
- ⑥ 入社誓約書などの書面に記載された内定取消事由でしか内定取消不可能
- ⑦ 内定辞退の申入れがあってもこれを拒否して入社させることは可能
- ⑧ 内々定によって労働契約が成立することはない
- ⑨ 内々定の取消しは自由であり法的責任が生じることはない



内定辞退

内定辞退を拒否することはできない



求人者



求職者

応募



内定通知



始期付解約権留保付労働契約



「始期」 = 「就労の始期」

「解約権留保」 = 「誓約書等記載の取消事由に基づく解約権の留保」

※継続的契約において、一方的に契約を解約できるとする定めを「解約権の留保」という。



内定者からの解約（内定辞退）も可能

内定辞退

民法 627条1項

「当事者が雇用の期間を定めなかつたときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。」

⚠ 使用者からの解約（内定取消）には労働契約法16条が優先適用される

内定辞退

内定辞退に対して損害賠償請求はできるか？

あまりにも信義則に反する態様でなされた場合は例外的に契約責任または不法行為責任を問うことができる

⑯ A社事件 (東京地判平成24・7・30 労経速2175号3頁)

内定者X（原告・反訴被告）が入社日前の3回にわたるプレゼン研修において、プレゼン研修の指導担当であった課長Aから、プレゼン研修に臨む姿勢やプレゼン内容などに対して批判・苦言が呈され、**入社日前日に内定辞退をしたこと**について、会社（被告・反訴原告）から内定者Xに対して、平成23年新卒採用費用のうち原告相当分56万3747円を損害賠償請求した事例

⑯ A社事件 (東京地判平成24・7・30 労経速2175号3頁)

内定者X (原告・反訴被告)

プレゼン研修の指導担当となつた課長A



第1回 (平成22年12月3日) : 「話し方が甘ったれている」「社会人としての意識が低い」「提案内容が薄っぺらい」などと問題点を指摘

第2回 (平成23年1月27日) : 「目を見て話していない。なぜそのようなふてくされた態度なのか。やる気がないのか。今までの研修をどういうふうに受けとめているのか。今、どう思って、何を感じているのか。もう嫌になって、頑張るつもりはないのか。」「売り込みが全くできていない。」「これじゃ仕事を取ってこれない。」「たとえば、スーパーに行ってお金を払うのは当然でしょ。この提案内容だとお金をとってくるという意識がないから意味がないでしょ。」「人間として魅力があるのであれば使ってくれるかもしれないが、人間として魅力がないのだから、売込をしっかりしなければアイデアをパクられて終わってしまう。」「会社を全く理解してしない。」といった批判・苦言

第3回 (平成23年2月17日) : 「プレゼンが全くできていないので、今後を考える意味でもあなたは内定を辞退した方が、会社にとってもあなたにとっても幸せだ」「あなたはきっと4月には辞める」「今年の内定者にはすでに辞退した人もいる」「このままやる気がないような態度なら、他の内定者にも悪影響だ」等の苦言

さらに、「4月1日からはとりあえず一人で営業出てもらいますけど、あなたは仕事取ってこれないから」「1日で辞めるかも」等の発言を繰り返した

XはAに対し「もう一度考えたい」等と懇請したところ、Aは「どうせ考へても答えはやめるということで同じでしょ」「今までよりもっと厳しい駄目だしをするが耐えられるか」「駄目だしだけをする日程を組んで、その後社長プレゼンだから」と発言

→平成23年3月31日に会社に(默示の)内定辞退の申入れ

⑯ A社事件 (東京地判平成24・7・30 労経速2175号3頁)

「本件内容の特殊性にかんがみると、入社日までに上記条件成就を不可能ないしは著しく困難にするように事情が発生した場合、原告は、信義則上少なくとも、被告会社に対し、その旨を速やかに報告し、然るべき措置を講すべき義務を負っているものと解されるが、ただ、その一方で、労働者たる原告には原則として「いつでも」本件労働契約を解約し得る地位が保障されているのであるから（民法627条1項）、本件内定辞退の申入れが債務不履行又は不法行為を構成するには上記信義則違反の程度が一定のレベルに達していることが必要であって、そうだとすると本件内定辞退の申入れが、著しく上記信義則上の義務に違反する態様で行われた場合に限り、原告は、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償責任を負うものと解するのが相当である」

入社日直前の内定辞退の申入れは、信義則上の義務に
大きく違反するといえなくないが、研修担当者の一連
の発言が穏当なものではなかったことを踏まえると、
信義則上の義務に著しく違反する態様で行われたもの
ではないとして使用者による損害賠償請求を棄却

内定辞退

Xで話題になった内定辞退に関するポスト

- 3月22日に内定者から採用担当者に「4月1日に入社できません」というメールが届いた
- 理由は「他の会社にご縁を感じた」
- 航空券、ホテル、研修用のテキストもキャンセルするには遅い
- 顔にドロをかけられたような気分

<https://x.com/papagori40/status/1772005857439719673?s=46&t=J4pg0N35lxmDPJGk1SLKAA>

<https://x.com/papagori40/status/1772006098628919533?s=46&t=J4pg0N35lxmDPJGk1SLKAA>

「内定者いじめ」によるレビューテーションリスク

- ・ 仮に損害が認められるようなケースでも、回収するだけの時間・費用との関係で割に合わない
- ・ 損害賠償請求した場合には、「会社から脅されている」等としてSNSなどで拡散されてしまい、レビューテーションリスクがある
- ・ 優秀な人材は他社も内定をもらうものであるとして、内定辞退されることは織り込んでおくべき
- ・ 内定者から誠意ある対応があれば御の字という心構えでいた方がよい
- ・ 内定辞退されないような魅力づくりを

07

内々定

内々定

内々定とは

採用内定日に行われる正式な内定通知書の交付等の前に、使用者が求職者の採用を事実上決定した旨の口頭での通知

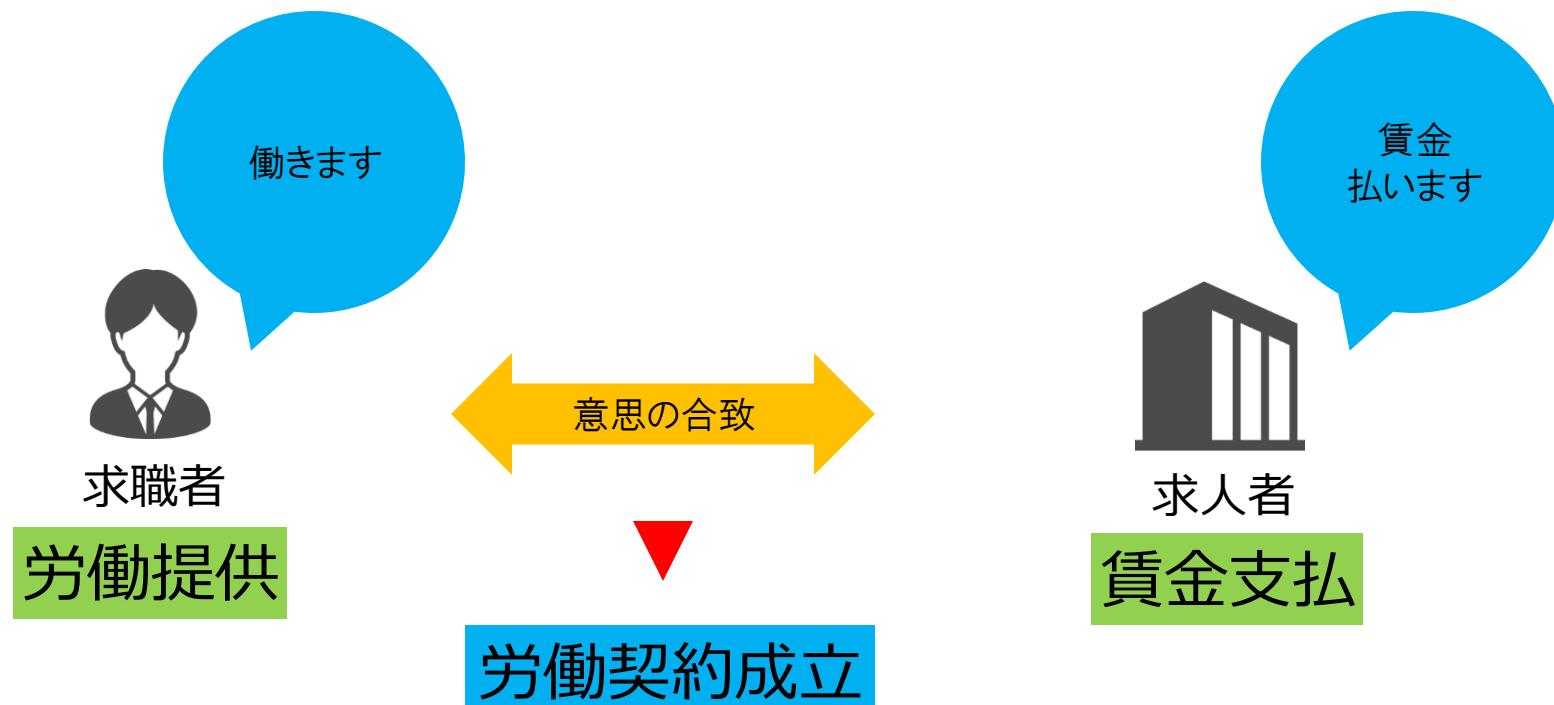
正しいものはいくつでしょうか？

- ① 新卒者の場合は内定式を実施するまでは内定は成立しない
- ② 内定者であれば当然に入社前研修等に参加させられる
- ③ いかなる場合でも入社前研修等の参加者に賃金支払は不要
- ④ 会社の都合で入社日を延期することは自由
- ⑤ 内定は入社前であるから取り消すことは自由
- ⑥ 入社誓約書などの書面に記載された内定取消事由でしか内定取消不可能
- ⑦ 内定辞退の申入れがあってもこれを拒否して入社させることは可能
- ⑧ 内々定によって労働契約が成立することはない
- ⑨ 内々定の取消しは自由であり法的責任が生じることはない



内々定

労働契約の成立（労契法 6 条）



内々定による労働契約の成否が問題となつた裁判例

⑭ K社事件（福岡高判平成23・3・10労判1020号82頁）

控訴人（使用者）が、「貴殿を採用致しますことに内々定しました。」と文書通知し、被控訴人（内々定者）に「翌年4月1日、貴社に入社しますことを承諾致します。」という承諾書を提出させていたが、内々定を**10月1日の内定式直前に取り消した**被控訴人が、内々定により労働契約が成立しており、控訴人から内々定取消されたことは違法であるとして、債務不履行又は不法行為に基き、控訴人に対し、損害賠償を求めた事例

K社事件（福岡後半平成23・3・10労判1020号82頁）

時期	出来事
H20.7まで	控訴人は、 被控訴人の内々定を決定
H20.7.30	控訴人は、被控訴人を控訴人事務所に呼んで 経営状態の悪化等があっても控訴人は大丈夫等と説明
H20.9.25	控訴人は、H20.10.1の正式内定を前提として 採用内定通知書の交付の日程調整し、H20.10.2に決定
H20.9.30	控訴人は、 内々定取消し通知を送付

内々定による労働契約の成否が問題となつた裁判例

⑯ K社事件 (福岡高判平成23・3・10労判1020号82頁)

- ・控訴人は、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
- ・控訴人の人事担当者が、本件内々定当時、労働契約締結権限を有していた事を裏付けるべき事情がない
- ・平成19年（平成20年4月入社）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（平成21年4月入社）の就職活動も、当初は同様で、被控訴人を含めて内々定を受けながら就活を継続している者も少なくなかった
→本件内々定では始期付解約権留保付労働契約が成立したとはいえない

正しいものはいくつでしょうか？

- ① 新卒者の場合は内定式を実施するまでは内定は成立しない
- ② 内定者であれば当然に入社前研修等に参加させられる
- ③ いかなる場合でも入社前研修等の参加者に賃金支払は不要
- ④ 会社の都合で入社日を延期することは自由
- ⑤ 内定は入社前であるから取り消すことは自由
- ⑥ 入社誓約書などの書面に記載された内定取消事由でしか内定取消不可能
- ⑦ 内定辞退の申入れがあってもこれを拒否して入社させることは可能
- ⑧ 内々定によって労働契約が成立することはない
- ⑨ 内々定の取消しは自由であり法的責任が生じることはない



契約締結上の過失

採用内定により始期付解約権留保付労働契約が成立する前の「内々定」の段階において取消し（採用破棄）が行われると**契約締結上の過失**が問題とされることがある

契約締結上の過失（信義則）が問題となつた裁判例

⑤ B金融公庫事件（東京地判平成15・6・20労判854号5頁）

「始期付解除権留保付雇用契約が成立（採用内定）したとはいえない場合であっても、当事者が前記雇用契約の成立（採用内定）は確実であると期待すべき段階に至った場合において、合理的な理由なくこの期待を裏切ることは、契約締結過程の当事者を規律する信義則に反するというべきであるから、当事者が雇用契約の成立（採用内定）が確実であると相互に期待すべき段階において、企業が合理的な理由なく内定通知をしない場合には、不法行為を構成するというべき」

契約締結上の過失（信義則）が問題となつた裁判例

⑯ K社事件（福岡高判平成23・3・10労判1020号82頁）

- ・控訴人は、平成20年7月30日には、被控訴人を控訴人事務所に呼んで、担当者B及び取締役管理部長Cで対応して、経済状態の悪化等があつても被告は大丈夫等と説明し、当時控訴人において夏季賞与のカットや退職勧奨等の経営改善策に着手していた等の情報を伝えることはなく、控訴人における新卒者の採用が確実であるかのような発言
- ・その後においても、新卒者の採用を含めた経営改善策を進めているにもかかわらず、そのような情報を控訴人の採用担当者に伝えることはなく、そのため、被控訴人に対し、内々定の取消しの可能性がある旨の情報が伝えられることはなかつた

K社事件（福岡後半平成23・3・10労判1020号82頁）

時期	出来事
H20.7まで	控訴人は、 原告の内々定を決定
H20.7.30	控訴人は、被控訴人を原告事務所に呼んで 経営状態の悪化等があつても控訴人は大丈夫等と説明
H20.9.25	控訴人は、H20.10.1の正式内定を前提として 採用内定通知書の交付の日程調整し、H20.10.2に決定
H20.9.30	控訴人は、 内々定取消し通知を送付

契約締結上の過失が問題となつた裁判例

⑭ K社事件（福岡高判平成23・3・10労判1020号82頁）

・同年9月25日には、同年10月1日の被控訴人の正式内定を前提として、採用内定通知書交付の日程調整を行つて、その日程を同月2日に決めた
→このような事実経緯からみる限り、控訴人は、平成20年9月下旬（早くとも同月25日）に至るまで、控訴人の経営状態や経営環境の悪化にもかかわらず、新卒者採用を断念せず、被控訴人の採用を行うといふ一貫した態度を取つていた

契約締結上の過失が問題となつた裁判例

⑭ K社事件（福岡高判平成23・3・10労判1020号82頁）

→被控訴人が、上記のような控訴人の対応によって、控訴人から採用内定を得られること、ひいては控訴人に就労できることについて、強い期待を抱いていたことはむしろ当然のことであり、特に、採用内定通知書交付の日程が定まり、そのわずか数日前に至った段階では、控訴人と被控訴人との間で**労働契約が確実に締結されるであろうとの被控訴人の期待は、法的保護に十分に値する程度に高まっていた**

契約締結上の過失が問題となつた裁判例

⑭ K社事件（福岡高判平成23・3・10労判1020号82頁）

それにもかかわらず、控訴人は、**同月30日ころ、突然、本件取消通知を被控訴人に送付**して本件内定取消しを行つているところ、本件取消通知の内容は、建築基準法改正やサブプライムローン問題等という複合要因によって被告の経営環境は急速に悪化し、事業計画の見直しにより、来年度の新規学卒者の採用計画を取り止めるなどという極めて簡単なものである。また、**被控訴人からメールによる抗議を受けながら、被控訴人に対して本件内定取消しの具体的理由の説明を行うことはなかつた**

→本件内々定取消しは労働契約締結過程における信義則に反し、上記期待利益を侵害するものとして不法行為を構成（慰謝料50万円・弁護士費用5万円）

契約締結上の過失が問題となった裁判例

⑮ K社事件（東京地判平成23・11・16労経速2131号27頁）

原告は、平成22年7月28日の面接でC人事部長が「入社日は平成22年8月23日に決定しよう。」と発言したことにより内々定を得た後に、同年8月2日に違法に内々定取消しされたと主張し、逸失利益・慰謝料として70万円の損害賠償を求めた事例
(採用内定に至っていないことについては争いなし)

契約締結上の過失が問題となった裁判例

⑯ K社事件 (東京地判平成23・11・16 労経速2131号27頁)

- ・仮に、Cの上記発言があったとしても、採用内定に至っていない以上、採用が見送られる可能性があることは当然
- ・面接におけるCの「覚悟を決めてきてくれ。」という発言は、受験者の志望の強さや熱意を確かめる言葉として通常用いられる言葉であって、社会的に不相当とは考えられない
- ・原告は、Cの上記発言により採用内定が確実にされると期待するに至ったとして、債務不履行又は期待権侵害が成立すると主張するが、採用面接時に好感触を得たからといって、その後、確実に採用内定に至るわけではないことは、常識に属する事項というべき
→**内々定の取消し又は不採用の通知が不法行為ないし債務不履行に該当すると認めることはできない**

「内々定」だからといって油断できない

- ・ 「内々定」であっても、それが確定的な意思表示であれば契約成立になり得る
- ・ 採用スケジュールを明確にしている場合であっても、採用権限がある者が不用意な発言をしてしまうと、内定の成立や期待権侵害の主張をされてしまう可能性があるので注意
- ・ 判決になることがレビュー・リソースリスクに

08

まとめ

クイズ

正しいものはいくつでしょうか？

- ① 新卒者の場合は内定式を実施するまでは内定は成立しない
- ② 内定者であれば当然に入社前研修等に参加させられる
- ③ いかなる場合でも入社前研修等の参加者に賃金支払は不要
- ④ 会社の都合で入社日を延期することは自由
- ⑤ 内定は入社前であるから取り消すことは自由
- ⑥ 入社誓約書などの書面に記載された内定取消事由でしか内定取消不可能 **答え：0個**
- ⑦ 内定辞退の申入れがあってもこれを拒否して入社させることは可能
- ⑧ 内々定によって労働契約が成立することはない
- ⑨ 内々定の取消しは自由であり法的責任が生じることはない



まとめ

- ・ どの時点で会社が「確定的な意思表示」をすることを予定しているのかを明らかにするために、採用スケジュール・内部手続を明確にしておくべき
- ・ 内定は労働契約の成立、内定取消は容易ではない
- ・ 一定の地位にある者や採用権限者が求人者に期待を持たせるような不用意な発言を控えるよう徹底
- ・ 内定辞退は仕方ない
- ・ 敗訴よりも怖いのはレピュテーションリスク