

労働相談 Q&A（内定取り消しについて）

千葉県労働相談センターに寄せられた相談のうち、よくある相談について、Q&A 形式でお答えします。

Q、転職活動をしています。

ある会社の採用選考中に他社からの内定があったため、選考結果を早く通知してもらおうよう希望しましたが、考慮してもらえず、他社の内定を断りました。

その後、この会社から採用内定通知と労働条件提示のメールがあり、いつから勤務ができるかとの問い合わせがありました。必要書類を送付し、入社日については親が入院したため、1～2週間遅らせてほしいと返信しました。

後日、携帯に会社からの着信が複数回ありましたが、そのことに気付いたのが金曜夜間のため、折り返し連絡をすることができませんでした。この会社が土日休みのため、月曜日に連絡したところ、他の候補者に結果連絡を待たせているので、すぐに返事を欲しいと言われ、労働条件（給与、副業の可否）に関して問い合わせたところ、調べて連絡すると言われました。

その翌日、「早く採用者を決めなかったから。」との理由で内定取り消しメールが届きました。電話で詳細を確認すると、労働条件面（給与や副業）で合意できそうもないからとの理由でした。

今後、どうしたらよいでしょうか？

A、転職活動に伴う、採用内定取消でお困りの事と思います。

判例によると、内定は始期付き解約権留保付き労働契約が成立したとされ、内定取消は、留保解約権に基づく解約の申入れであり、適法な内定取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることができない事実であって、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ものに限られるとされています。（最高裁昭和54年7月20日 大日本印刷事件）

要するに、内定とは、労働契約が条件付きで成立することを意味しますが、内定取り消しには、制限があり、全てが認められるものではないということです。

上記の内容を踏まえると、本件については、労働条件（給与、副業の可否）で合意できそうもないとの理由による内定取消が合理的で社会通念上相当と是認できるかということがポイントとなりますが、その内定取り消しが法的に有効であるかどうかの判断に当たっては、高度な法的判断が必要となります。

したがって、このような問題については、専門的知識を有する弁護士への相談が適切と考えます。

弁護士相談の窓口としては、千葉県弁護士会の労働専門相談（初回のみ 30 分無料）、当センターで実施する弁護士による特別労働相談（原則毎月第1、第3金曜日実施。要予約。1人1回30分間。無料）及び法テラスでの民事法律扶助の法律相談（資力が一定額以下の方。要予約。3回まで無料）などがあります。

また、紛争解決の手段として、千葉県労働委員会や千葉県労働局で行っているあっせん制度（※）や、地方裁判所での労働審判制度（※）などがありますので、利用をご検討ください。

※あっせん制度……あっせん員が当事者間の仲立ちをし、歩み寄りによる解決を目指します。（無料）

※労働審判制度……雇用関係に詳しい労使の審判員が加わり、原則3回以内の期日で審理します。

【お問い合わせ先】

千葉県労働相談センター

電話：043-223-2744