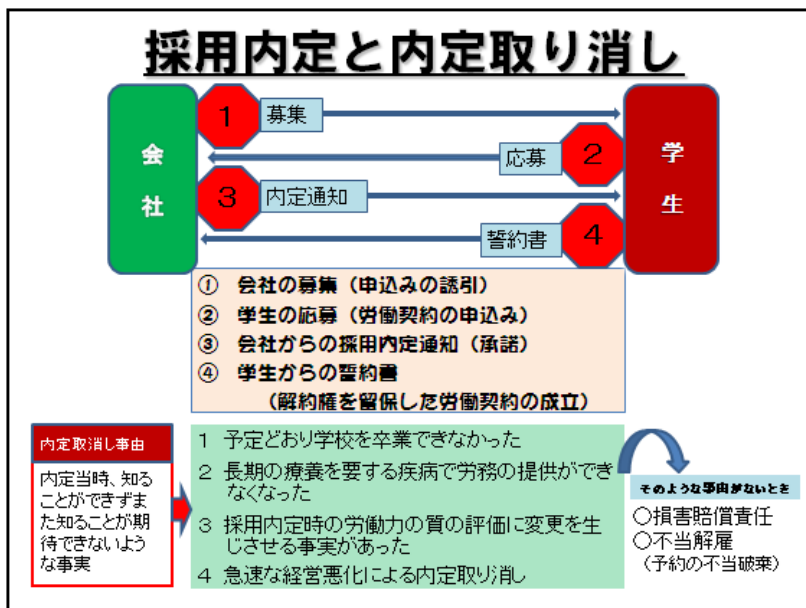


2-11 採用内定と内定取り消し



わが国では、学校の卒業予定者を在学中に採用内定しておく等の方法が広く普及している。

採用内定の性質については、諸説があり、現在、学説・最高裁判決等の多数説は、「解約権を留保した労働契約が成立したと解するのが相当」（昭 54. 7. 20 最高裁「大日本印刷事件」）との立場をとる。

採用内定までの流れは、通常、上記図表①②③④で示した流れをたどる。

採用内定の取消事由は、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（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-前記昭 54. 7. 20 最高裁「大日本印刷事件」）ものに限られる。

例えば、上記図表下段に示す例などがこれに当たる。

採用内定の取消しに伴う損害賠償の請求も可能であるが、内定取消しも解雇である以上、解雇（取消し）無効の訴えも成立し得るところである。なお、内定者からの内定辞退は、退職（辞職）に当たる。

採用内定の期間（内定日から入社日まで）は労務の提供が、予定されているとは言えず、現実にも始まっている訳ではないことから、当該期間の法的性質は、特段の事情がない限り採用内定の効力が予定始期に生ずるといふだけの意味をもつものである。したがって、通常の使用従属下における法律の適用は受けない。