

## 採用関係

### Q 内定取り消しをする場合の必要な手続きや本人通知用の様式にはどのようなものがあるか

経営状況の悪化を理由に学生の内定を取り消す場合、行政官庁への届け出や手続きは必要ですか。また、本人たちにはどのような通知書を送ればよいでしょうか。文例や様式があれば教えてください。  
(三重県 A社)

### A 学生の採用内定取り消しを行う場合には、あらかじめハローワーク等に通知することが必要

回答者 相樂雅子 さがら みやこ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

#### 1. 採用内定取り消しの有効性

昨今の厳しい経済情勢の下で、企業を巡る環境も厳しさを増し、新規学校卒業者の採用内定取り消しを行う企業が出てきています。しかしながら、新規学校卒業者に対する事業主の一方的な都合による採用内定取り消しは、対象となった学生本人やその家族に計り知れないほどの打撃と失望を与えるとても重大な問題です。したがって、企業としては採用内定取り消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講じなければなりません。それでもなお、やむを得ない事情により採用内定取り消しを検討しなければならない場合には、あらかじめハローワークに通知するとともに、ハローワークの指導を尊重し改善を図る必要があります。

また、採用内定取り消しの効力については次の判例が出ています。

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して是認することができるものに限定されると解するのが相当である(大日本印刷事件 最高裁二小 昭54. 7.20判決)

すなわち、客観的で合理的な理由であって、社会通念上相当として是認できる場合でなけ

れば、採用内定取り消しが認められないということになります。なお、企業が経営状態の悪化を理由に採用内定取り消しを行う場合には、すでに就労中の労働者の整理解雇に匹敵するほどの合理的理由が必要である(インフォミックス事件 東京地裁 平 9.10.31決定)とされていますので、経営状態の悪化を理由に採用内定取り消しを検討する場合においても、慎重な対応が求められることとなります。

#### 2. 採用内定取り消しを行う場合の手続き

企業として採用内定取り消しを回避するための最大限の努力をしたにもかかわらず、やむを得ない事情により新規学校卒業者の採用内定取り消しを行おうとする事業主は、あらかじめハローワークおよび施設の長(学校長)に通知することが必要とされています。また、採用内定取り消しの通知をする際には、職業安定局長が定める様式により通知するものとされています(職業安定法施行規則35条2項)。

これは、平成21年1月19日に改正施行された職業安定法施行規則により、今後の採用内定取り消しの防止のための取り組みを強化するため、ハローワークによる採用内定取り消し事案の一元的把握、事業主がハローワークに通知すべき事項の明確化を図ることにより、企業に対する指導など内定取り消し事案への迅速な対応を図ることを目的としています。

図表1 厚生労働大臣が定める場合(平成21年厚生労働省告示第5号)

採用内定取消しの内容が、次のいずれかに該当する場合(ただし、倒産により翌年度の新規学校卒業者の募集・採用が行われないことが確実な場合を除く。)

2年度以上連続して行われたもの

同一年度内において10名以上の者に対して行われたもの(内定取消しの対象となった新規学校卒業者の安定した雇用を確保するための措置を講じ、これらの者の安定した雇用を速やかに確保した場合を除く。)

生産量その他事業活動を示す最近の指標、雇用者数その他雇用量を示す最近の指標等にかんがみ、事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないときに、行われたもの

次のいずれかに該当する事実が確認されたもの

内定取消しの対象となった新規学校卒業者に対して、内定取消しを行わざるを得ない理由について十分な説明を行わなかったとき

内定取消しの対象となった新規学校卒業者の就職先の確保に向けた支援を行わなかったとき

図表2 採用内定取消通知の例

平成 年 月 日
殿
株式会社 代表取締役
<b>採用内定取消通知</b>
拝啓 候、貴殿におかれましては、ますますご健勝のこととお喜び申し上げます。
弊社は貴殿に対して、平成 年 月 日付けで採用内定通知を送付させていただきましたが、経営環境の悪化に伴う のため、上記内定を取り消しさせていただきます。謹んでお詫びするとともにご通知申し上げます。
このような事態に至りましたことは、ひとえに弊社の見通しの誤りであり、貴殿には何の落度もないところでございます。昨今の厳しい経済情勢の下、弊社においても のため営業利益が激減しております。この状況を打開すべく、新戦力である貴殿のご活躍に期待し当初の予定どおり採用を実施しようと鋭意努力してまいりましたが、現在の状況下で貴殿をお迎えすることは、将来においてかえってご迷惑をおかけすると判断し、内定取り消しという苦渋の決断をいたしました。
弊社を信頼できる会社として選んでいただきながらその信頼にお応えできなかったことを深くお詫び申し上げますとともに、今後の貴殿の就職活動に少しでもお力添えできればと存じます。
つきましては、平成 年 月 日午前 時より弊社において、採用内定取り消しおよびそれに付随する諸事項処理の方法に関する説明会を開催いたします。ご多忙中誠に申し訳ありませんが、万障お繰り合わせのうえ、ご来社くださいますようお願い申し上げます。 敬具

所定の様式(様式19)には、内定取り消し者数、内定取り消しを実施しなければならない理由、内定取り消しの回避のために検討された事項、対象学生等への説明状況、対象学生等に対する支援内容等を記載する必要があります。

### 3.採用内定取り消しを行った企業名の公表

また、前述の職業安定法施行規則の改正により、「採用内定取消しの内容が、厚生労働大臣が定める場合に該当するとき(著者注：[図表1]参照)は、学生等の適切な職業選択に資するよう学生等に情報提供するため、そ

の内容を公表することができる」とこととなりました(職業安定法施行規則17条の4)。

### 4.内定取り消しの対象となった学生への通知

採用内定取り消しの対象となった学生への通知の一例を[図表2]に示します。

なお、事業主が採用内定取り消しを行う場合には、採用内定取り消しの対象となった学生の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、採用内定取り消しを受けた学生から補償等の要求があった場合には誠意をもって対応することが必要になります。