

## ア 新規採用者（内定者）の対応

- 判例（裁判例①）では、採用内定の法的性質は事案により異なるとしつつ、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い事案において、採用内定通知により、始期付の解約権を留保した労働契約が成立するとされている。
- また、同判例では、この解約権の行使としての内定取消しについては、「採用内定通知書等に記載された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ものに限られる」とされている。
- この点、例えば、採用選考過程における経歴詐称を理由とした内定取消しの有効性が認められた事例（裁判例②）がある一方で、内定通知前に経歴調査を行っておらず内定後の調査で判明した事情等を主たる理由として行われた内定取消しについて無効と判断された事例（裁判例③）もある。
- これらを踏まえると、内定者が特定性犯罪事実該当者である場合の対応として、内定取消事由として「重要な経歴の詐称」等が定められている場合であって、採用選考過程において特定性犯罪前科の有無を明示的に確認していたにもかかわらず、虚偽申告又は黙秘があり、採用内定後の犯罪事実確認によって特定性犯罪事実該当者であることが明らかになった場合には、当該内定取消事由に該当するものと考えられる。
- 一方、採用選考過程において明示的に特定性犯罪前科の有無を確認していなかった場合は、内定後に法に基づく犯罪事実確認によって特定性犯罪事実該当者であることが分かったとしても、「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」に当たらず、当該事実のみを理由として直ちに内定取消しをすることについて、合理性・相当性が認められるとは考えにくい。

この場合においては、対象業務以外の職での採用の可能性なども検討した上で（※）、採用困難な場合に、内定取消しを検討することになると考えられる。

※ 内定時に労働条件として職務・勤務地等が限定されている場合、それ以外の職務・勤務地等で採用することは、労働条件の変更に当たるため、内定者の同意が必要となる。
- したがって、事業者においては、採用選考過程において次の（一）から（三）までの対応をとることが適当である。なお、募集要項、内定通知書、誓約書等については、資料編別紙3・4において参考例を示しているため必要に応じて参考とすること。

（一）内定通知書等に内定取消し事由として「重要な経歴の詐称」を定めて説明しておくこと

- (二) 採用募集要項の採用条件に、特定性犯罪前科が無いことを明示すること
- (三) 誓約書、履歴書等を通して、特定性犯罪前科の有無を書面等で明示的に確認すること

図表 68 内定取消しに係る裁判例

裁判例①：内定の取消事由として認められるものについて判示された事例	
大日本印刷事件 (最二小判昭和 54年7月20日)	大学卒業予定の学生に対する採用内定の取消しの有効性が争われた事案で、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ものに限られると解するのが相当とされた。
裁判例②：採用過程における経歴詐称を理由として内定取消しの有効性を認めた事例	
アクセンチュア 事件 (東京高判令和 6年12月27日)	<p>中途採用の選考において、応募時の履歴書等における虚偽申告（過去に働いていた会社との間の短期間での雇用契約関係の解消やこれに伴う紛争を秘匿する意図で、履歴書等に当該雇用関係を故意に記載しなかったもの）について、企業は採用内定当時は知ることができなかった事実であって、虚偽申告の動機、秘匿した事項、秘匿の方法や態様などを考慮し、企業の運営に当たり円滑な相互信頼関係を維持できる性格を欠き、企業内にとどめおくことができないほどの不正義性が認められるため、内定取消し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できるとして、有効とした事例。</p> <p>（雇用契約書に「オファー撤回条件」として会社による経歴調査を問題なく完了させることが規定されていることから、当該経歴調査により経歴詐称が判明した場合の雇用契約の解約権が留保されたものと解された。）</p>
裁判例③：内定後の経歴調査により判明した事情を主な理由とした内定取消しを無効とした事例	
ドリームエクス チェンジ事件 (東京地判令和 元年8月7日)	中途採用の選考において、採用内定通知後に労働者の同意を得て実施したバックグラウンド調査により判明した事情（過去の就業先における業務能力に係る評価）等を主たる理由として使用者がした採用内定取消しについて、採用内定通知前に調査を実施していなかった（人材紹介会社において既に実施されたものと誤信した）ことから、内定通知後のバックグラウンド調査で判明した事情は、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とはいえないとして、違法とした事例。