

Q 採用予定の取り消しが解雇に該当する場合があるか

A

採用通知後における採用の取り消しに関する次のような解釈例規がある。

「労働契約は労働者が労務の提供をなし、使用がこれに対して報酬を支払うことにつき合意が成立することによって有効となるものと解され、労働者が当該契約に基づき現実に労務の提供をするまでは労働契約は有効に成立しないというものではない。

従って会社の採用通知が労働契約締結についての労働者の申し込に対して労働契約を完成せしめる使用者の承諾の意思表示としてなされたものであれば、会社の採用通知によって労働契約は有効に成立し、事後における会社の採用取消通知は有効に成立した労働契約解除の通知であると解されるので、この場合には労働基準法第 20 条が適用される。

また、会社の採用通知が労働契約締結についての承諾の意思表示ではなく、労働契約締結の予約であれば、その意思表示によっては未だ労働契約そのものは有効に成立せず、従って事後における会社の採用取消通知は労働契約そのものの解除ではないから、この場合には労働基準法第 20 条の適用はない。

会社の採用通知が労働契約そのものを完成せしめる使用者の承諾の意思表示であるか又は労働契約締結の予約であるかは、具体的な個々の事情、特に採用通知の文言、当該会社の労働協約、就業規則等の採用手続きに関する定め、及び従来の取扱慣例による採用通知の意味等について総合的判断して決定されるべきものであるが、なお一応次の如く解される。

- (1) 採用通知が何等の条件を附することなくなされた場合（赴任又は入社について特段の指示なき場合又は内定通知の場合）には、一般には労働契約締結の予約と認められる要素が強いと思われるが、なお従来の慣例その他を勘案して決定されるべきものである。
- (2) 採用通知に赴任の日が指定されている場合には、一般にはその採用通知が発せれた日に労働契約が成立したと認められる要素が強いものと思われるが、なお従来の慣例その他を勘案して決定されるべきものである。（以下略）（昭 27.3.27 基監発 15）