慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	〔労働法・ 経済法八四〕 採用内定の効力と取消の適否 (大津地方裁判所昭和四十七年三月二十九日判決)
Sub Title	
Author	松岡, 浩(Matsuoka, Hiroshi) 社会法研究会(Shakaihō kenkyūkai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1972
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.45, No.8 (1972. 8) ,p.109- 115
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	判例研究
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19720815-0109

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

判例研究

〔労働法・経済法　八四〕採用内定の効力と取消の適否

（大日本印刷採用内定取消事件
大津地方裁判所昭和四四年(ワ)第八四号
昭和四七年三月二九日判決）

〔事実〕原告は、昭和四〇年四月、滋賀大学経済学部に入学し、同四四年三月に卒業したものである。

被告大日本印刷株式会社は、昭和四三年六月頃、右大学に対し、翌四四年三月卒業予定者で被告会社への就職希望者の推せんを依頼し、募集要領、会社の概要、入社後の労働条件等を紹介する文書を送付し、求人の募集をなした。

原告は大学の推せんを受け、被告会社の求人募集に応募した。大学では、就職の推せんをするときは、二つの企業に制限し、かつそのうちいずれか一方に就職が内定したときは直ちに未内定の他方の企業に対する推せんを取消し、学生にも先に内定した企業に就職する（二社制限、先決優先主義）よう指導を徹底し、被告会社もこのことを知っていた。

原告は昭和四三年七月二日（筆記試験と適性検査）と同月五日（面接試験）に被告会社の採用試験を受け、同月一三日、被告会社から「採用することを内定した」旨の書面による通知がなされ、被告会社の指定した同月一八日までに、所定の誓約書を送付した。

原告は、同月一三日、採用内定通知を受けると、その旨を大学に報告し、かつ大学より推せんを受け求人募集に応募していた訴外ダイキン工業への応募を辞退し、大学も右推せんを取消す手続をとった。

原告は同年一一月頃、被告会社から「近況報告について」、「大日本印刷株式会社の近況」と題する書面を送付され、被告会社の指示により原告の「近況報告書」を作成して送付した。

原告は、昭和四四年二月一二日頃、被告会社から採用内定を取消す旨の通知を受けた。原告としては右取消通知のあった時期が遅れている関係から、他の相当な企業への就職は事実上不可能であり、他に就職をすることもなく、同年三月一八日卒業した。

〔判旨〕主文　(1)原告の従業員たる地位の確認。
(2)昭和四四年四月一日以降、毎月金三三、五〇〇円の割合による賃金の支払
(3)原告の慰謝料等の請求を棄却

理由

(一)「企業が大学の新卒者を雇用するについて、早期に採用試験を実施して採用を内定するような方法は、わが国において広く行な

われているところであるが、これは、終身雇用制度の下における企業間の優良な従業員獲得競争の結果であり、一方において、企業は、一応確保した者に対してなお調査を補充して従業員採用についての危険を無くしようと意図しているものであることは、証拠によつても認められ、公知の事実である。したがつて、本件においても、被告が採用内定を採用の決定（労働契約の成立）と区別して取扱つていることも首肯できる。

しかし、一方、大学の新卒者にとつては、自己の希望する大企業に就職することが必ずしも容易ではなく、各企業が採用試験を行ない、……かつ各企業が採用者を内定する方法をとるときは、その段階で採用の内定を受けないと、大企業に就職する機会さえ失うおそれがあり、このようなことから、学生を推せんする大学は、二社制限、先決優先の方法をとり、採用内定者としては、内定を受けることによつて、就職が決定したものと考えるのも無理のないところである。

このような採用者側と被採用者側との間に、採用内定の性質、効果等に対する認識について差異があり、本件において、原告としては内定によつて就職が決定――労働契約の成立――したと思つていたとしても、被告としてはそのように考えていなかつたのであり、かつその当時においては原告はなお大学の学生であつたこと、また、採用内定通知書において、『内定』なる文字を用いて決定と区別した表現をしていること等からして、右採用内定の通知によつてただちに労働契約が成立したものと解することは困難である。

しかしながら、被告が「原告に対し昭和四三年一一月二〇日付で送付した『近況報告について』と題する書面には、『来春から貴君には当社の営業部門……管理部門において十分に持てる力を発揮していただくわけですが……』との記載があり、『大日本印刷株式会社の近況』には、被告会社の近況とともに入社までの予定、入社日等について詳細に記載され、これらの書面によれば、被告としては、原告を単なる採用予定者、すなわち、来春に労働契約を締結するであろう者としてではなく、原告が大学を卒業したときは、当然に被告の従業員となるものとの意識のもとにこれを取扱つていたものということができる。」

「以上のようなことは、被告においても、採用内定者は、内定が取消されない以上は、大学卒業後において当然に被告会社に入社（試傭者として）するものと意識し、現実にそのように取扱つていたものということができる。

以上説示の各事実を合わせ考えると、本件においては、被告から原告に対する採用内定の通知をなし、原告から被告に対し誓約書を提出した段階において、将来の一定の時期（入社日・原告の大学卒業後で昭和四四年三月末日頃が予定されている）に、互に何ら特別の意思表示を要することなく、原被告間に試傭労働契約を成立させるとの合意、いわば採用内定契約ともいうべき一種の無名契約が成立したものと解するのが相当である。」

㈡　「採用内定契約は採用内定の取消ということを当初から予定していたものであるが、その取消は当然に契約の失効を招くもので

あるから、取消が何らの制約もなく全く自由にできるとするときは、契約はその意味を失うことになる。その取消は、採用内定契約の性質、目的からして何らかの合理的理由に基くことを要することは、理の当然である。」

本件においては、採用内定の段階で、被告の指示により原告が提出した誓約書に記載されている事項からして、「原告としては自己の一方的な都合によつては取消さず、他方、被告が右誓約書第二項記載の①ないし⑤の事由により取消すときは異議を言わないことを明示しているのであり、換言すれば右①ないし⑤の事由は被告側の取消事由の列挙というべきである。」

「被告のなした採用内定取消の事由について考えるに、被告は、その取消事由について前記誓約書第二項①ないし⑤のいずれかの事由によるものであるというのみで、その具体的事実、理由を主張せず、ただ、被告会社大阪事業部において当時大学新卒者採用の事務を主宰していた広野が『原告は…大学体操部のマネージャーをしていたところから、案外積極性があり明朗であるかもしれないと考え採用を内定するに至つたが、その後の調査により、右大学体操部の実体が広野らの期待していたような積極的な鍛錬をしているものでないことが判明したので、原告に対する採用内定を取消した』と証言するのみである。

採用内定によつて、前説示のような契約が成立していると認められるときは、何ら合理的理由もなくこの契約の効力を失わせる採用内定の取消を行うことは許されず、またその取消の理由が仮に前記広野の証言どおりであるとすれば、その理由自体が不合理なものであるといわざるをえない。他に、被告が原告に対する採用内定を取消した合理的理由は、これを発見することができないから、被告は取消すべき理由なくして右採用内定を取消したものであり、その取消の意思表示は効力を生じないものと断ぜざるをえない。

そうすると、前記採用内定契約に基づいて、昭和四四年三月三一日頃に、原告と被告との間に労働契約（ただし試傭労働契約）が有効に成立し、遅くとも同年四月一日以降、原告は被告会社の従業員たる地位を取得したというべきである。」

〔評釈〕 判旨には疑問の余地があると考える。

一、本件は、いわゆる採用内定取消に関する事例としては、私企業における大学新卒者の定期採用に関するものとして典型的な事件ということができる。この種の事件の先例としては、森尾電機採用内定取消事件（東京地裁昭四五・一一・三〇判決、労民集二一・六・一五五〇、以下「森尾一審判決」という。東京高裁昭四七・三・三一判決、判例時報六六二号、以下「森尾二審判決」という）および電々公社採用内定取消事件（大阪地裁昭四六・八・一六判決、労民集二二・四・七七七）のあることは周知のとおりである。しかし、森尾電機事件は、高校新卒者の定期採用に関するものではあるが、「採用決定」に関し、しかも実習生として作業に従事していたものであり、電々公社事件は、公社という特殊な企業（採用手続も特殊である）に関するもので、本件ほど一般的な事例とはいえないものであつた。とはいえ、本件は、二社制限・先決優先主義が広く行なわれていた昭和四三年頃の、し

かも、地方都市の大学に関するものであつて、現今のように自由募集・複数応募が普遍的となつているときにおいて、本件に関する法的判断・評価がこの種事件の先例として、今後も一般的に妥当するか否かは問題であろう。

二、採用内定制度の目的と二社制限・先決優先主義について、

本件においては、前記二事件の判決には判示されていなかつた、採用内定制度がとられるに至つた動機・目的、当事者の意識の差異等について判示されている。これによれば、企業側の事情として、①わが国における終身雇用制度下の企業間の優良従業員獲得競争が顕著であること、②企業は一応確保した者に対してなお調査を補充して従業員採用についての危険を少なくしようと意図していること、③それゆえに、採用内定を採用決定（労働契約の成立）と区別して取扱つていたものである。これに対して、大学新卒者にとつては、自己の希望する大企業に就職することは必ずしも容易ではなく、複数の企業に同時に応募する必要があるところから、採用内定が重複することによつて生じる企業と大学または学生との間の紛争を回避するため、大学は、学生に対して二社制限・先決優先の方法を指導・徹底させ、企業にもこれを周知させていた、と判示されている。

しかし、本件の右判示と本件採用内定契約の成立との関係については、次のような二、三の問題があると思われる。

(1)大学側のプリンシプルとして二社制限・先決優先の方法がとられ、採用内定者としては内定を受けることによつて就職が決定したものと期待的意識を有していたとしても、右内定通知によつて直ちに本件採用（内定）契約が成立しないゆえんのものは、企業が内定者に対して「調査の補充」を行うための一定の期間が必要であつたことによる。企業が右調査をなすべき期限の利益を放棄するとか、その合理的期間を経過した場合ならとにかく、本件においては、採用内定通知後、数日して誓約書を提出せしめた段階で、試用労働契約（採用内定契約）の成立を認定しているが、これでは、右「調査の補充」の期間を考慮した意味がなくなるのではなかろうか。

(2)電々公社事件のように、採用通知に「入社を辞退する場合にはすみやかに公社に書面で連絡」などと記載されているときには、右通知に契約成立の確定的意思を推認することは困難であろう。しかし、かかる事情の存しない本件についても、採用内定通知に「承諾」としての法的効力を認めなかつた理由は、採用内定の制度目的、当事者の意識の差異、調査補充の必要とその結果により何らかの法的拘束力を解く（本件では、「当初から内定取消が予定されている」と判示している）場合のありうることなどによるものであろう。しかし、右理由が一般的に正当なものか否かはなお問題の余地があると思われる。

(3)本件原告が採用内定を受けたことによつて就職が決定したものと考えた期待的利益を法的に保護する前提としては、二社制限・先決優先の方法が社会的に広く認容され、少なくとも原・被告がこれに拘束されるものと意識していたことを要すると思われる。本件においては、かかる拘束的な意識が普遍的に存在し、原・被告にも右の意識があつた場合であるといえる。しかし、現今のように、卒業

前年の一、二月頃から採用手続が開始され、前記先決優先等の方法が徹底せず、とくに自由募集、複数応募等により、何ら右方法に拘束されない、との意識のもとでは、自ずと結論を異にすることもありうるであろう。

三、契約（採用内定契約）の成立時期

本件においては、原告が被告の採用内定通知に対し誓約書を提出した段階で、将来の一定の時期（昭和四四年三月末日頃）に試用労働契約を成立させるとの合意、いわば採用内定契約ともいうべき一種の無名契約が成立したものと判示されている。

右判示によれば、原告から提示された誓約書記載の文言（原告作成の文書であるから、被告の意思が表示されていない）もしくは被告の右書面受領行為自体の意味から、右契約の成立を認定しているのではなく、被告が昭和四三年一一月二〇日付で送付した書面等により、「原告が大学を卒業したときは、当然に被告の従業員となるものとの意識のもとにこれを取扱つていた」こと、前記誓約書の提出以後には、原・被告から契約の成立と目すべき「何らかの特別の意思表示」がなされなかつたこと等の事実から推認して、右誓約書受領の時に、本件契約の成立を認定しているのである。

右と同様の認定方法は、森尾一審判決および電々公社事件判決にもみられるところである。すなわち、森尾一審判決においては、①採用試験の受験＝契約の申込み、誓約書の受領＝右申込みに対する承諾、②それ以後契約書の作成、辞令交付がないこと、卒業直後に実習生として作業に従事したこと、電々公社事件においては、①公社の採用通知＝見習社員契約の申込み、入社懇談会での特別面接＝右申込みに対する承諾、②以上で採用手続を終了していること、入社前教育の一環として職場見学をさせていること等の経過から、右それぞれの承諾の段階で、何らかの契約の成立を認定している。もつとも、森尾二審判決では、かかる意思を推認すべき事実をあげることなく、端的に、申込み書類の提出＝契約の申込み、採用内定通知＝承諾、と認定している。

(1)かかる事実認定の方法は、本件において、契約の成立、効力の発生時期を論定すれば足りたのであり、契約の成立時期はそれほど関心の対象となつていないため、契約の成立を最も確実に認定しうる事実および時点を挙げたものと思われる。

(2)本判決が「原告から被告に対し誓約書を提出した段階において、将来の一定の時期に、互に何ら特別の意思表示を要することなく、原被告間に試用労働契約を成立させる合意」がある旨を判示しているが、その意味するところは、①誓約書提示の段階で、始期付の試用労働契約が成立したものか、それとも②この段階で採用内定契約が成立し、さらに将来の一定の時期に「何ら特別の意思表示を要することなく」、試用労働契約が成立する、という二段階の法的構成を考えているのか、明らかではない。

(3)おそらく一般的には、端的に、応募書類の提出＝契約の申込み、採用（内定）通知＝承諾（但し、形成される法律関係の性質、内容を別論とする）と考えられている（森尾二審判決、外尾健一著、採用・配転・出向・解雇一〇八頁）が、それにもかかわらず、本件判決等（森尾一審

判決、電々公社事件判決を含む）および学説（正田彬、「採用決定と取消」判例評論一五四号一四頁、後藤清「採用内定についての再論」季刊労働法八三号六二頁）においては、採用（内定）通知に契約の成立を認めることに難色を示し、他の事実（誓約書の提出、採用内定者の会合への出席要請等）に契約意思の存在を係わらしめている。たしかに、大部分の私企業においては、誓約書の提出等により内定者の「内定の承諾」の意思表示を求めているといわれている（日経連「新卒定期採用に関する実態調査結果」）。しかし、右誓約書等が提出されない場合にいかなる法律関係が生ずるかは問題である（その法律関係につき正田彬、前掲論文一七頁）のみならず、右により「承諾」を求めているのは内定者のそれであつて、採用者側のものではなく、また「誓約書を異議なく受領する」という採用者側の行為に、契約成立のための積極的な確定的意思を認定することは困難ではなかろうか。

四、採用内定の法的性格と効力

採用内定の法的性格については、労働契約締結過程説（有泉亨、労働基準法九五頁）、予約説（西廸雄「採用内定・試採用の取消しと解雇」労働経済判例速報六六三号）、停止条件説（本多淳亮「労働契約における採用内定と取消の法理」企業法研究一六六輯）、期限説（外尾・前掲書一一五頁、後藤・前掲論文六二頁）などがある。本判決は、始期付・試用労働契約（一種の期限説と思われるが、試用契約については、さらに諸説がある。山口浩一郎、試用期間と採用内定、季刊労働法八三号一七〇頁以下参照）とみていると思われる。

しかし、①本判決が判示するように、採用内定制度の目的、当事者の意識等から、「採用内定通知」に契約成立の事実を認めえず、②誓約書受領行為にも採用者側の積極的な採用意思を認定することも困難であり、③労働者は複数企業に同時応募し、申込の撤回、退職の自由、これに対応して採用者側としても内定者の大部分が就労するか否か不確定であること、当事者がこれに拘束されるという意識が稀薄であることなどの諸点を考慮すれば、契約締結過程説もしくは予約説（内定通知により、予約が成立）が妥当ではないかと考える。したがつて、採用者が、その責に帰すべき事由により、採用手続完了に至らないかまたは予約上の義務不履行に終ったときは、損害賠償の義務を負うことは当然である。

五、採用内定の取消

本判決は、「採用内定契約が採用内定の取消を当初から予定していたもの」と判示し、その取消は、「採用内定契約の性質、目的からして何らかの合理的理由に基くことを要する」としている。

(1)しかし、「当初から予定されていた取消」とは法的にどのような性格を有するものか明らかではないが、誓約書第二項①ないし⑤記載の事由を挙げ、これを制限列挙と解しているところから、約定解除権（解約権留保）であると思われる。

(2)本判決は、取消事由につき採用内定契約の性質、目的から合理的に制限すべきものと判示しているが、右制限の根拠となつている本件契約の性質自体、明らかとなつているわけではない。すなわち、本件契約は、本来の試用契約を意味するのか、それともその前段階の法律関係（前記の諸説）であるか明らかではないので、右制限の

範囲・程度も明確さを欠くこととなる。

(3)本件取消が解雇権留保と考えた場合、これが、一般の解雇制限とどのような関係にあるかが問題となる。試用労働者の採用基準あるいは本採用拒否の基準については、本採用労働者に適用される一般的解雇基準に比して緩和されたものであるが、やはり何らか合理的理由にもとづくことを要するとされる（北沢＝石塚、「試用労働者とその解雇基準」法律時報五〇九号六一頁）。そこで、採用内定の取消事由は、右試用労働者に対する事由よりさらに緩和されたものか否か、その範囲・程度等の基準を明確にすることを要する。しかし、この基準の設定は、一方では採用内定の目的・性格をさらに究明することを要するとともに、他方、具体的事例における判断の積み重ねと類型化による以外には解明されないものである。

（松岡　浩）