

労務 ROAD

■内定辞退と入社直前辞退への対応

3月～4月に急増する「内定辞退」「入社直前辞退」
近年は売り手市場の影響もあり、入社直前の辞退というケースも珍しくありません。採用コストの損失にとどまらず、研修準備、人員配置計画、既存社員の業務負担にも影響を及ぼす、経営上の重要課題です。
今回は、経営者が押さえておくべき法的整理と、実務上の具体的対応策についてまとめました。

1. 内定の法的位置づけ

内定は一般に「始期付解約権留付付労働契約」と解され、原則として労働契約は成立していると考えられます。
ただし、職業選択の自由が強く保護されるため、労働者の辞退を全面的に制限することはできません。

2. 入社直前辞退で損害賠償は可能か？

結論：実務上、損害賠償請求は非常に困難です。

【主な理由】

- ・企業側に生じた具体的損害額の立証が難しい
 - ・採用活動に伴う一定のリスクは企業が負うべきものと評価されやすい
 - ・裁判例においても、請求が認められた事例は限定的である
- そのため、**悪意による虚偽説明や、明らかな信義則違反がある特別なケースを除き、損害賠償請求は現実的な対応策とは言えません。**

3. よくある実務トラブル

入社直前の辞退では、次のような問題が発生しがちです。

- ・入社直前（前日・数日前）の辞退連絡
- ・研修会場キャンセル料発生
- ・社宅契約・PC・制服等を準備済み
- ・音信不通

一人の辞退が組織全体に影響する中小企業にとって、その損失は決して小さくありません。しかし、**感情的な対応や強硬な請求は、SNS拡散などの二次トラブルを招く恐れがあります。事態を拡大させない冷静な実務対応が重要です。**

4. 企業が取るべき現実的対応

入社直前辞退が発生した場合、次の対応を順に行うことが基本となります。

- ・事実確認と記録保存
- ・社内共有と採用計画の修正
- ・発生費用の整理（キャンセル料等）
- ・必要に応じ専門家へ相談

冷静かつ事務的に処理する体制を整えておくことが、結果として企業を守ります。

5. 内定辞退を減らす予防策

内定辞退を“起きてから対応する問題”と捉えるのではなく、“起こさないための設計”として考えることが重要です。

- ・内定通知書・誓約書の文言整備
- ・入社前フォロー面談の実施
- ・定期連絡による不安解消
- ・入社前オリエンテーション実施
- ・採用基準・面接プロセスの見直し

辞退は『法的問題』よりも『採用設計の問題』であることが多いのが実情です。

内定辞退は起こり得るリスクの一つです。大切なのは、発生後に慌てるのではなく、“想定内”として先回りして備えることです。
新年度前の今こそ、採用フロー・通知文面・フォロー体制を戦略的に見直す好機です。
採用に関するお悩みがございましたら、ぜひご相談ください。

VOL.997
(2603-2)



〒541-0054
大阪市中央区南本町
2-6-12
サンマリオンタワー16F
TEL:06-6224-0264
FAX:06-6224-0265
HP: <https://k-s-j.net/>
編集：井村・早川・茅原・石田

社長が入れる
労災保険のことなら

「葛城経営研究会」

詳しくは、
06-6224-0480 まで！

先月閉幕した冬季オリンピックですが、今大会はドローンの撮影が増え、選手目線の映像の迫りに圧倒されました！スキーの急斜面にヒヤッしたり、自分も滑っているかのようなスピード感を味わえたり・・・選手の方はこんなすごいことをしているんだなあと感じも倍増でした。もうすぐプロ野球が始まりますので、今度は大好きな広島カープの応援に忙しくなりそうです！！

(濱崎)



3月労務スケジュール

- ・地域別最低賃金の改定（秋田、群馬）
- ・3月末退職者の手続き
- ・4月入社の準備
- ・3月、4月の従業員家族の異動確認（就職など）