

## 内定取消しの規制等のための労働契約法の一部を改正する法律案要綱

### 第一 採用内定の通知と労働契約との関係

使用者が、労働者になろうとする者に対して、就労に先立ち、採用する旨の通知を発したときは、その時において労働契約が成立したものと推定するものとする。 (第十三条の二関係)

### 第二 内定取消し

- 1 使用者は、労働者の就労開始前における労働契約の解除（以下「内定取消し」という。）をする場合があるときは、あらかじめ、当該労働契約の相手方（以下「内定者」という。）に対し、内定取消しの事由を書面により明示しなければならないものとする。
- 2 内定取消しは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とするものとする。
- 3 内定取消しが行われた場合において、内定者が当該内定取消しの理由について証明書を請求したときは、使用者は、七日以内にこれを交付しなければならないものとする。

(第十三条の三関係)

### 第三 施行期日等

1 この法律は、公布の日から施行するものとする。ただし、第一は公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から、第二の1及び3は公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとする。 (附則第一条関係)

2 経過措置その他所要の規定を整備するものとする。