

採用内定

熊本大学教授 石橋 洋

一 採用内定

わが国の企業で行なわれている労働者の採用には、①高校生の新卒採用、②大学生の新卒採用、③即戦力となる職業経歴のある者の採用、④パート社員やアルバイトなどのタイプがある（菅野和夫『新・雇用社会の法』有斐閣、二〇〇二年～一二三頁）。

高度成長期以降のわが国の年功的雇用システムのもとでは、①や②の新卒の一括採用が重視され、特別の事情がないかぎり、定年までの雇用を保障する長期雇用慣行が大企業を中心に広く行なわれてきたことは周知のとおりである。こうした長期雇用慣行の入口として、企業が卒業予定の有能な学生を他の企業に先駆けていち早く確保するために専ら企業側の都合によって行なわれてきた採用慣行が採用内定であったといえることができる。そこでの採用のプロセスは、

求人・募集↓採用・面接試験↓健康診断↓採用内定通知↓誓約書・身元保証書の提出↓卒業↓入社・辞令の交付という手順で行なわれるのが一般であった。ただバブル経済の時期には、労働力不足を背景として、数社から内々定や採用内定通知を受けている学生もめずらしいことはなかった。

しかし、バブル経済後の平成不況を契機として、企業のおかれた経営環境の大きな変化にもなつて採用戦略が多様化し、③や④の採用が増加する一方で、新卒重視の企業が減少する傾向にある（平成一五年労働経済白書）。とはいえ、この傾向は、新卒の採用内定という採用慣行がすたれていくことを意味するものではなく、むしろ採用内定は企業にとつての将来の基幹労働力となる少数の厳選された有能な学生を早期に確保するための手段として今後とも重要な意義をもつこととなるであろう。そうしたなかで、一九九八年の就職協定の廃止以降、企業の新卒

採用活動はますます早まり、卒業前年の五月下旬ぐらいいまでに学生は内々定をもらい、一〇月一日の採用内定式で内定通知の交付を受けるといのが昨今の就職事情である。

こうして、採用内定や内々定が学生と企業との間に期待や拘束関係を生み出すとしても、学生が実際に入社して就労を開始するまでには半年近い期間があり、その期間中には経済的事情の変化から企業が採用内定を取り消すとか、あるいは複数の企業から内々定や採用内定をうけた学生がそれを取り消すとか、卒業できないといった事情もみられ、採用内定や内々定が法的にどのような意味をもつかが問われることになる。

採用内定は、③の中途採用の場合にも問題となるが、ここでは主に①と②の新卒の一括採用を念頭においていることをあらかじめお断りしておきたい。

二 採用内定の法的性質

労働契約は、労働者が「使用者の指揮命令に従つて労務の提供をなす」という意思表示と、使用者がその意思表示に対して「賃金を支払う」という意思表示とが合致することによって成立することになるのであるが、採用内定をめぐる労働者と使用者の言動・行為のなかにこうした意思表示の合致がみられるのか、あるいはそう

ではないのか、仮に意思表示の合致がみられるとするならば、それはどのような内容のものか（Ⅱ採用内定の法的性質）がまず問われなければならない。しかし、採用内定のしかたは企業によって異なり、また、採用内定の法的性質が論議された背景事情も異なることから、採用内定の事実関係に即した法的評価（Ⅱ当事者の意思解釈）が必要となる。

1 採用内定の法的性質をめぐる学説

採用内定の法的性質をめぐる論議の早い段階では、労働契約は成立していないという学説が主張されていた。すなわち、その一は、内定から入社までの一連の手續き全体が労働契約の締結過程であるとする「労働契約締結過程説」であり、その二は、特別の事情がなければ卒業のうへあらためて労働契約を締結する旨の予約契約の成立とみる「予約契約説」である。これらの学説では、使用者によって採用内定の取消しがなされた場合、損害賠償請求は可能であるが、従業員としての地位の確認や労働契約の締結を訴求しえないこともあり、採用内定者の地位が著しく不安定となる。

そこで、採用内定における労働者の地位の不安定さを克服するために提唱されたのが、「労働契約説」である。これは採用内定をもって労働契約の成立とみる見解であるが、採用内定プロセスにおける労働者と使用者の言動・行為を

どのように法的に評価するかによって学説・裁判例は分かれることとなった。すなわち、その一は、労働契約を従業員としての「地位取得」と「労働の履行」とに分けたうえで、採用内定によって前者の効力は発生するが、後者についての効力は発生しないとする「労働契約複合構造説」、その二は、採用内定は卒業を停止条件とする労働契約の締結であるとする「停止条件付労働契約説」、その三は、卒業できないことを解除条件とする労働契約の締結であるとする「解除条件付労働契約説」、その四は、通常の労働契約の締結であるが、卒業できないことその他が解約原因となるという「解約権留保付労働契約説」である。

2 最高裁の見解

以上のように、採用内定の法的性質をめぐる見解は多岐に分かれていたが、こうした状況は大日本印刷事件・最高裁判決（最一小判昭五四・七・二〇民集三三巻五号五八二頁）によって決着がつけられることとなった。

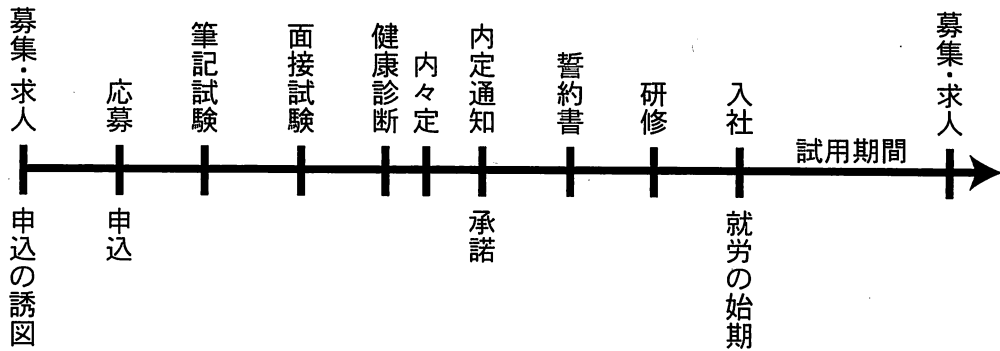
本件の事案は、会社（上告人）が大学に求人票を送って学生の推薦を依頼し、「二社制限、先決優先主義」ととっていた大学の推薦を得て応募・受験した四年の学生（被上告人）が、七月に会社の発送した採用内定通知を受け取り、これに同封されていた誓約書を折り返し提出し、その後近況報告書などを提出するほか会社と

の接触はなかったところ、翌年二月に会社がグルーミー（陰鬱）な印象であることを理由として採用内定の取消しをしたことに対して、学生が雇用関係の存在確認と慰謝料等を訴求したというものである。

判旨は、採用内定の法的性質が当該企業の当該年度における採用内定の事実関係に即して判断されるべきことを前提として、「上告人からの募集（申込みの誘引）に対し、被上告人が応募したのは、労働契約の申込みであり、これに対する上告人からの採用内定通知は、右申込みに対する承諾であって、被上告人の本件誓約書の提出とあいまって、……就労の始期を……大学卒業直後とし、それまでの間、本件誓約書記載の五項目の採用内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立した」として、採用内定の法的性質を「就労始期付解約権留保付労働契約」と理解している。

これに続いて、反戦青年委員会の活動の一環として行なわれた無届デモで現行犯逮捕され、起訴猶予処分を受けたことを理由として採用内定の取消しがなされた事案である電電公社近畿電通局事件・最高裁判決（最一小判昭五五・五・三〇民集三四巻三三四四頁）においても、労働契約の成立について大日本印刷事件・最高裁判決と同旨の見解が採用された。ただ、本判決では、始期については、労働契約の効力発生の始期と解されている。

採用のプロセス



始期の意味について最高裁の見解が分かれたのは当事者の意思解釈の結果と解するほかないが、この点をひとまずおくと、採用内定を解約権留保付労働契約の成立とみる最高裁の見解は、当事者意思に照らして妥当なものであり、現在の通説の見解となっている。また、ヘッド・ハンティングによる中途採用の事案でも、採用内定について「就労始期付解約権留保付労働契約説」が採用されている(インフォミックス事件・東京地決平九・一〇・三一労働判例七二六号三七頁)。

なお、バブル経済期に広くみられた複数企業内定を背景事情として、①採用内定通知は労働契約の予約の意思表示であり、これに対する内定者側の入社誓約書の提出が予約完結の意思表示であるとする見解、②応募・受験を申込み、そして採用内定通知を承諾とする点は大日本印刷事件・最高裁判決と異ならないが、誓約書の提出を解除条件とする見解、あるいは③採用内定通知が労働契約の申込みであり、誓約書の提出がこれに対する承諾であるとする見解がみられる。これらの見解は、労働市場のあり方によって採用内定をめぐる当事者意思の解釈が変わりうることを示すものであるが、それとともに大日本印刷事件・最高裁判決における「誓約書の提出」の法的意味の曖昧さともかわつている。

以上とは異なり、公務員の場合には、採用内

定の通知は採用発令の手続きを支障なく行なうための事実上の行為にすぎず、職員としての地位を取得させることを目的とする確定的な意思表示と目すべきではなく、これによって職員たる地位を取得するものではないとされている(東京都建設局事件・最一小判昭五七・五・二七民集三六巻五号七七七頁)。

三 採用内定取消しの有効性

1 採用内定取消しと解雇規制の適用

最高裁判決や通説のように、採用内定が「解約権留保付労働契約」の成立であると理解すると、採用内定の取消しは留保解約権の行使であっても、いったん成立した労働契約を使用者が一方的に解約するものであるから、法的には解雇ということになる。そうすると、本年の一月一日から施行されている改正労基法に新たに加えられた一八条の二では、「解雇は、客観的に合理的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」と規定していることから、採用内定の取消しにこの規定が適用されるのか、という疑問が生ずる。

従来、採用内定に労基法が適用されるか否かをめぐっては、均等待遇を定めた労基法三条や労働契約の締結に際しての労働条件明示義務を

定めた同法一五条が適用されることに異論はなかったが、解雇予告なし予告手当を定めた労基法二〇条の解雇規制に関する規定の適用については賛否両論に分かれていた。労基法上の「解雇」の意味が問われていたわけであり、仮に労基法上の解雇は「労働契約の解約の意思表示（解雇告知）ではなく、その効力発生としての離職をいう」（東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法』有斐閣、二〇〇三年）三一九頁（野田進執筆）とするならば、実際に就労していない採用内定の場合には労基法一八条の二も適用されないことともなりそうである。しかし、労基法一八条の二が判例法上確立した解雇権濫用法理を法定化したものであり、同条にいう解雇は労働契約の解約の意思表示と解されること、そして採用内定の取消しも留保解約権の行使といえ解雇であること、しかも同条は、労基法上の罰則や申告の対象とされない私法規定であることを考慮するならば、その適用ないし類推適用を消極的に解する理由はないものと思われる。

もちろん、採用内定期間中の労働者（学生）の場合には、本採用後の解雇とは異なる採用内定に特有の解約権行使の濫用評価が問題となることは容易に推測のつくところであろう。その解約権濫用の一般論を示したのが、「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つて、これを理由として採用内定を取消すことが

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限られる」と述べた大日本印刷事件・最高裁判決である。このように、採用内定取消しの有効・無効の評価は解雇権濫用法理を応用したものであり、この点からも労基法一八条の二を採用内定取消しに適用ないし類推適用することを消極的に解する理由はないこととなる。

2 採用内定取消しと権利濫用の要件

そこで問題となるのは、採用内定の取消しに有効とされる範囲である。この点を明らかにするためには、採用内定の取消しが留保解約権の趣旨ないし目的に照らして適法とされず、権利の濫用と評価される二つの要件、すなわち「客観的に合理的理由を欠く場合」と「社会通念上相当であると認められない場合」とは何かということになる。

◇客観的に合理的理由を欠く場合

まず、客観的に合理的理由について、採用内定者が卒業できないことが合理的理由とされることは異論の余地がなからう。こうした採用内定取消しの具体的事由は、わが国では採用内定通知書や誓約書のなかに列挙されていることが一般であるが、そこに挙げられている取消事由はそれを限定して列挙したものと解されるときも

に、それらすべてが合理的な解約事由とされるわけではない。すなわち、採用内定の取消事由が強行法規や公序良俗に反してはならないことはいうまでもない。また「その他の入社後の勤務に不相当と認められる事由が存在するとき」というように包括的な取消事由が挙げられることも多いが、大日本印刷事件・最高裁判決では「グルーミーな印象」はこれに該当しないと判断されている。

こうした採用内定の取消事由を列挙する誓約書などがない場合には、「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」が採用内定取消事由とされることとなるが、客観的な合理性を欠く場合には、これにもとづく解約は無効とされることとなる。

◇社会通念上の相当性

次に、社会通念上の相当性とは、採用内定取消しの客観的な合理性が存在するとしても、さらに社会通念からみて労働者を企業から排除するに値するほどのものとは解しえない場合をいう（東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法上巻補遺』野田進執筆）。たとえば、前掲インフォミックス事件判決において、経営悪化を理由とする採用内定の取消しが、採用内定取消し回避のための相当の努力を尽くしていることから内定取消しは客観的に合理的理由を認められるものの、内定取消し前後の対応が誠実性に欠ける

として、社会通念に照らして相当として是認することができない、と判断されているのがこれにあたる。

使用者による採用内定の取消しが、客観的に合理的な理由を欠き、あるいは社会通念上相当と認められない違法な行為である場合には、不法行為による慰謝料請求が可能となる（前掲大日本印刷事件・最高裁判決、最近の裁判例としてプロトコルポーレーション事件・東京地判平一五・六・三〇労働判例八五一号九〇頁がある）。

なお、複数の企業から採用内定をもらった労働者による採用内定の取消しも、成立した労働契約の解約にあたる。期間の定めのない契約の場合には、採用内定者は合理的理由なしにいつでも労働契約を解約することが可能であり、その意思表示は二週間経過することによって効力を生ずる（民法六二七条）。これが著しく信義則に反する場合には、使用者からの債務不履行なし不法行為による損害賠償が可能となる。

四 採用内定期間中の法律関係

採用内定期間中の権利義務関係をどのように考えるかは、採用内定の法的性質の理解のしかたによって異なることとなる。すなわち、労働契約が成立していないとする見解ではこの点を考える必要はないが、労働契約説、とくに就労

始期付労働契約説の立場では、次のような問題が生ずる。たとえば、①すでに述べた労働基準法の適用に関連して、労基法一五条の労働条件の明示に際して採用内定取消事由を明示する必要性の存否、あるいは労基法二〇条一項の解雇の予告（Ⅱ採用内定の取消し）がなされた日から退職の日までの間において、当該採用内定の取消しの理由について証明書を請求すること（同法二二条一項）の可否、②採用内定者に秘密保持義務や名譽・信用失墜行為などに関する就業規則条項の適用の可否、③採用内定者のレポートや近況報告書などの提出義務の存否、④採用内定期間中の研修や実習への参加義務の存否、などについてである。これらの問題について就労始期付労働契約説では、すでに就労をめぐる権利義務関係以外の法的効力は発生していると解されることから、肯定的に解されることとなる。

なお、④については個別の合意が必要であるなどの見解があるが、就学に支障のないかぎり採用内定者はそのような義務を負っているとして解され、使用者はこれに対して賃金を支払う義務があることはいうまでもない。

五 内々定について

一九八〇年代のバブル経済期から現在まで、背景事情に違いはあるとはいえ、一〇月一日の

採用内定式で内定通知の交付を受けるかなり以前に口頭や電子メールなどで採用が決定したことの通知を受ける、いわゆる内々定が一般となっている。この内々定の法的な意味については、「労働契約の一段階」にすぎないとか、「採用の見込み」の通知であるとか、あるいは通常は労働契約が成立しているとはいえないというように、労働契約の成立を否定する見解と、労働契約が諾成契約であることを根拠に労働契約の成立を認める見解に分かれている。

しかし、さまざまな事情のある内々定に一律の法的意味を付与するのは不可能のように思われる。たとえば、①第一希望の企業からの内々定だけを受けている場合、②第一希望の企業の内定を受けることができないことを恐れて、その安全策として第二希望の企業から内々定を受けている場合、③複数企業から内々定を受けている場合、などというように、個々のケースごとに当事者意思に即した評価がなされなければならないこととなる。そして、①の場合には、始期付解約権留付労働契約の成立が認められようし、②や③の場合には、採用内定式に労働者（学生）が出席することを予約完結権の行使とする採用内定の予約契約と解することができるであろう。

◆参考判例

大日本印刷事件・最高裁第二小法廷判決（昭54・7・20）

【掲載誌】民集三三卷五号、裁判所時報七六九号、判例時報九三八号、判例タイムズ三九九号、労働経済判例速報一〇二〇号

【事件概要】 被上告人X（一審原告、二審被控訴人）は、大学在学中の昭和四三年七月二日、上告人会社の入社試験を受け、同月二日に採用内定の通知を受領した。しかし、翌四四年二月二日、突如として内定を取り消す旨の通知を受けたため、Xは、本件採用内定取消は自己の思想信条を理由として、または正当な理由なくして行なわれたものであるから無効であるとして、雇用関係確認の訴えを提起した。

会社は、内定取消しの理由につき、原告はグルミーな印象であったため当初から不適格と思われたが、それを打ち消す材料が出るかもしれないので採用内定にしておいたところ、右材料が出なかったために採用内定を取り消した、と主張した。

これに対し一審大津地裁判決（昭四七・三・二九労民集二三卷二号）は、

会社から採用内定の通知が出され、Xから誓約書が提出された段階で、将来の一定の時期に互いに何ら特別の意思表示をなすことなく労働契約を成立させることを内容とする一種の無名契約が成立したものと解したうえで、採用内定の取消事由は合理的なものであることを要するが、本件取消しは合理的理由を欠くとして請求を認容した。また、控訴審大阪高裁判決（昭五一・一〇・四労民集二七卷五号）は、会社からの採用内定通知により解約権留保付就労始期付労働契約が成立したものと解すべきであり、本件採用内定取消事由は所定の取消事由にあたらないとして、控訴を棄却した。

【判旨】 「以上の事実関係のもとにおいて、本件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かったことを考慮するとき、上告人からの募集（申込みの誘引）に対し、被上告人が応募したのは、労働契約の申込みであり、これに対する上告人からの採用内定通知は、右申込みに対する承諾であつて、被上告人の本件誓約書の提出とあいまって、これにより、被上告人と上告人との間に、被上告人の就労の始期を昭和四四年大学卒業直後とし、それまでの間、本件誓約書記載の五項目の採用内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立したと解するのを相当とした原審の判断は正当であつて、原判決に所論の違法はない。」

「本件採用内定によつて、前記のように被上告人と上告人との間に解約権留保付労働契約が成立したものと解するとき、上告人が昭和四四年二月二日被上告人に対してした前記採用内定取消の通知は、右解約権に基づく解約申入れとみるべきであるところ、右解約の事由が、社会通念上相当として是認することができるものであるかどうか吟味されなければならない。」

思うに、わが国の雇用事情に照らすとき、大学新規卒業予定者で、いったん特定企業との間に採用内定の関係に入った者は、このように解約権留保付

であるとはいえ、卒業後の就労を期待して、他企業への就労の機会と可能性を放棄するのが通例であるから、就労の有無という違いはあるが、採用内定者の地位は、一定の試用期間を付して雇用関係に入つた者の試用期間中の地位と基本的には異なるところはないとみるべきである。

ところで、試用契約における解約権の留保は、大学卒業者の新規採用にあたり、採否決定の当初においては、その者の資質、性格、能力その他いわゆる管理職要員としての適格性の有無に關連する事項について必要な調査を行い、適切な判定資料を十分に蒐集することができないため、後日における調査や觀察に基づく最終的決定を留保する趣旨でされるものと解され、今日における雇用の実情にかんがみるときは、このような留保約款を設けることも、合理性をもつものとしてその効力を肯定することができるが、他方、雇用契約の締結に際しては企業者が一般的には個々の労働者に対して社会的に優越した地位にあることを考慮するとき、留保解約権の行使は、右のような解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存在し社会通念上相当として認めることができる場合

にのみ許されるものと解すべきであることは、当裁判所の判例とするところである（当裁判所昭和四三年（オ）第九三二号同四八年一月二日大法廷判決、民集二七卷一五五三六頁）。右の理は、採用内定期間中の留保解約権の行使についても同様に妥当するものと考えられ、したがって、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つて、これを理由として採用内定を取消する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は認めることができるものに限られると解するのが相当である。これを本件についてみると、原審の適法に確定した事実関係によれば、本件採用内定取消事由の中心をなすものは、『被上告人はグルーミーな印象なので当初から不適格と思われたが、それを打ち消す材料が出るかも知れないので採用内定としておいたところ、そのような材料が出なかった。』というのであるが、グルーミーな印象であることは当初からわかっていたことであるから、上告人としてはその段階で調査を尽くせば、従業員としての適格性の有無を判断することができたのに、不適格と思いながら採

用を内定し、その後右不適格性を打ち消す材料が出なかつたので内定を取り消すということとは、解約権留保の趣旨、目的に照らして社会通念上相当としては認めることができず、解約権の濫用といふべきであり、右のような事由をもつて、本件誓約書の確定事項二、⑤所定の解約事由にあたるとすることはできないものといふべきである。これと同旨の原審の判断は正当であつて、原判決に所論の違法はない。』

◆参考判例

電電公社近畿電通局事件・最高裁 第二小法廷判決（昭55・5・30）

【掲載誌】民集三四卷三三〇号、労働判例三四二二二号、
判例時報九六八号、判例タイムズ四二一七号

【事件概要】 上告人Xは、昭和四四年八月、被上告人Yの社員公募に応じて一次試験に合格後、二次試験（面接、健康診断）を受け、その際、卒業証明書、戸籍抄本、健康診断書を提出した。その後身元調査があり、採用通知を受領したが、右通知には、翌四五年四月一日付で採用する旨のほか、配置先、採用職種、身分（見習社員）を具体的に明示してあつた。しかしYは、内定後、Xが反戦青年委員会の指導的地位にあつて、大阪市公安条例等違反の現行犯として逮捕され、起訴猶予処分となつたことが判明したことを理由に、同年三月二〇日付で採用を取り消す旨の通知をした。

したが、控訴審大阪高裁判決（昭四八・一〇・二九労民集二四卷四・五号）は右一審判決を取り消した。また、本訴一審大阪地裁判決（昭五二・四・二二判例時報八五二二号）も、Xの請求をしりぞけ、同控訴審大阪高裁判決（昭五四・二・二七判例時報九二八号）も控訴を棄却した。本判決は、採用内定により労働契約が成立したと認定したうえで、本件内定取消し・解約権の行使は社会通念上相当な理由にもとづくものであるとして、上告を棄却した。

【判旨】 「以上の事実関係によれば、被上告人から上告人に交付された本件採用通知には、採用の日、配置先、採用職種及び身分を具体的に明示しており、右採用通知のほかに労働契約締結のための特段の意思表示をすること

ができるから、上告人が被上告人からの社員公募に応募したのは、労働契約の申込みであり、これに対する被上告人からの右採用通知は、右申込みに対する承諾であって、これにより、上告人と被上告人との間に、いわゆる採用内定の一態様として、労働契約の効力発生の始期を右採用通知に明示された昭和四五年四月一日とする労働契約が成立したと解するのが相当である。もっとも、前記の事実関係によれば、被上告人は上告人に対し辞令書を交付することを予定していたが、辞令書の交付はその段階で採用を決定する手続ではなく、見習社員としての身分を付与したことを明確にするにとどまるものと解すべきである。」

「右労働契約においては、上告人が再度の健康診断で異常があった場合又は誓約書等を所定の期日までに提出しない場合には採用を取り消しうるものとしているが、被上告人による解約権の留保は右の場合に限られるものではなく、被上告人において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ころをも含むと解するのが相当であり、本件採用取消の通知は、右解約権に基づく解約申入れとみるべきである。したがって、採用内定を取り消すについては、労働契約が効力を発生した後に適用されるべき日本電信電話公社法三一条、日本電信電話公社職員就業規則五五条、日本電信電話公社準職員就業規則五八条の規定が適用されるものでないことも明らかである。

ところで、前記の事実関係からすれば、被上告人において本件採用の取消をしたのは、上告人が反戦青年委員会に所属し、その指導的地位にある者の行動として、大阪市公安条例等違反の現行犯として逮捕され、起訴猶予処分を受ける程度の違法行為をしたことが判明したためであって、被上告人において右のような違法行為を積極的に敢行した上告人を見習社員として雇用することは相当でなく、被上告人が上告人を見習社員としての適格性を欠くと判断し、本件採用の取消をしたことは、解約権留保の趣旨、目的に照らして社会通念上相当として是認することができるから、解約権の行使は有効と解すべきである。したがって、原審が、上告人の採用試験への参加等が労働契約

の申込み、辞令書の交付が右契約の承諾にあたり、これに先立ってなされた本件採用通知は以後の手続を円滑に進展させるための事実上の通知にすぎず、労働契約的な関係を生ぜしめるものではないと判断したところは失当であるが、上告人の本訴請求は理由がないと判示しているから、原審の判断は、その結論において正当として是認することができる。論旨は、結局理由がなく原判決に所論の違法はない。」