

# ～Bridge通信～

No.20 平成25年11月発行

『薬師家の人々』から学ぶ労務管理のポイント！

## 第9回 入社承諾書兼内定取消事由



どうだい、薬師君。雇用契約書を見て、何か質問はあるかい？  
特に何もなければ、2部準備したからどちらにもサインしてくれよ。  
そして、1部は君のものだ。大切に保管しておくんだよ！

はい！ありがとうございます。  
最初に、こんな詳しく明示してくれていれば、後々に、言った、  
言わないの水掛け論にならずにすみますね。  
…そういえば、社長から内定をもらった時にも何かサインしたも  
のがありましたけど、あれは何でしたっけ…？

「入社承諾書」と「内定取消事由」についてだね。薬師君は、平成25  
年4月1日入社か。いい機会だから、社労士さんに説明してもらおう！

### 『採用内定』と『内定の取消』

『採用内定』というのは、法的には、『解約権留保付始期付雇用契約』  
と言います。つまり、内定といっても、一種の雇用契約を結んだとい  
うことになるわけです。(④の段階で雇用契約が成立)

- ① 企業による募集 (= 労働契約申込みの誘因)
- ↓
- ② 募集に対する応募
- ↓
- ③ 採用試験の受験 (= 労働契約の申込み)
- ↓
- ④ 採用内定(決定)通知の発信 (= 使用者による契約の承諾)

「始期付」というのは、労働者の「労務提供義務」を履行すべき時期を、  
薬師くん実際に働き始める日(平成25年4月1日)まで待ちましょ、  
という意味です。

「解約権留保付」というのは、実際に働き始める日までは、会社側に  
雇用契約を解約(=内定取消)する権利がありますよ～という意味です。

会社からの解約権行使が認められやすい雇用契約と言えます。

ただし、判例上(大日本印刷事件 最高裁 昭54.7.20判決)、会社の  
内定取消が適法とされるためには、「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ものに限られる」、とされ  
ています。

内定を出した日から、実際に働き始める日が離れている場合や、  
内定を取り消したい場合を想定し、事前に内定取消事由を伝えて  
おき、万が一の時に備えて「根拠」を作っておきましょう！

