

内定取消しの適法性について、最高裁判所の判例は以下のように判断しています。



「内定取消し」に関する最高裁判例

「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って、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ものに限られると解するのが相当である。」

(大日本印刷事件 最高裁判決昭和 54.7.20)

3 内定者からの辞退について

労働者には「職業選択の自由」があり、**内定の辞退を企業が拒否することはできません**。法律的にも、内定によって労働契約（約束）は成立していますが、**辞退すれば2週間でその契約は終了すると**されています（民法第627条。P.16「辞職」について参照）。



複数の企業から内定を得た場合、自分の適性、やりたいこと、企業の将来性等を十分に考慮して、早めに就職する企業を決め、実際に就職する予定のない企業に対しては、速やかに辞退を伝えましょう。



内定辞退の強要に関するトラブル事例

急激な景気の変動等により、就活期間途中で採用方針を変える企業もあります。

内定者に対して「内定辞退届」の提出を強要したり、悪質なケースでは、内定者に対して能力を著しく超える要求を意図的に行った上で「能力不足」・「業界に向いていない」・「不採用になるより辞退した方があなたのため」等の言葉で、内定辞退を迫る企業も過去にありました。

もし、意に反して内定辞退を強要された場合には、すぐに応じず、労働相談情報センター（裏表紙）や、通っている学校のキャリアセンター等へ相談しましょう。

4 内定中の研修（アルバイト等）について



内定期間に、内定先企業から研修へ参加するようと言われたり、研修の一環としてアルバイトなどの形で実際に働くようと言われたりすることがあります。このような提案には応じなければならぬのでしょうか。