

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。



本来、学生は学業に専念すべき立場にあるため、**内定者が自由意思で同意した場合に限り**、業務命令に応じて研修等に参加する義務が生じます。



「内定期間中の研修」に関する裁判例

「使用者は…入社日前の研修等について同意しなかった内定者に対して、内定取消しはもちろん、不利益な取扱いをすることは許されず、また、一旦参加に同意した内定者が、学業への支障などといった理由に基づき、入社日前の研修等への参加を取りやめる旨申し出たときは、これを免除すべき信義則上の義務を負っていると解するのが相当である。」

(宣伝会議事件 東京地裁判決 平成 17.1.28)

また、学業以外の理由でも研修への参加が難しい場合には、まずは内定先企業へ相談してみましょう。



内定中に、研修に参加したりアルバイトなどの形で働いたりして業務命令に従った場合には「賃金」は支払われますし、その間にケガをした場合などには労災保険が適用されます。

5 身元保証契約について

企業によっては、入社時に「身元保証書」の提出を求めてくる場合があります。

身元保証契約とは、身元保証人と企業の間で結ばれるもので、売上金の着服等、労働者の行為によって企業が受けた損害を労働者が賠償できない場合のために、あらかじめ身元保証人を決めておくというものです。

しかし、身元保証人が労働者の行為全てに対して責任を負うというのでは、負担が重すぎるため、「身元保証二関スル法律」によって、身元保証人の責任は限定的なものとされています。また、本契約書には極度額（損害賠償における上限額）を定める必要があります。



身元保証契約は労働契約とは別個のものであって、労働契約にあたって必ず締結しなければならないものではありません。実際には入社時に提出を断るのは難しいかもしれませんが、身元保証書を提出したとしても、「身元保証二関スル法律」に反する請求が無効になることは覚えておきましょう。