



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。