

具体的には、学校を卒業できない、健康状態が悪化して仕事ができない、履歴書の不実記載、犯罪行為、企業の経営状態の悪化等、内定時に予測できなかった重大な理由がなければなりません。

また、国は企業に対して、「採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずる」ことを求めています（若者雇用促進法に基づく指針）。やむを得ず、新卒の採用内定取消しを行う場合には、事前にハローワーク等に通知する必要があります（職業安定法施行規則第 35 条第 2 項）。

9 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（約束）は終了するとされています（民法第 627 条。P.15 参照）。

しかし、一度約束したことを取消すこととなりますから、なるべく早く、はっきりと意思表示することが大切です。複数の会社から内定を得た場合、自分の適性、やりたいこと、会社の将来性等を十分に考慮して、早めに就職する会社を決め、実際に就職する予定のない会社に対しては、速やかに辞退を伝えましょう。

既に前節で述べましたが、内定取消しには、法律的に多くの制約があります。しかし、急激な景気の変動等によって、就活期間途中で採用方針を変える企業もあります。実際に、いわゆるリーマンショックや東日本大震災のときには、内定者に対して「内定辞退届」の提出を強要する等のトラブルもありました。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ありました。

厚生労働省は、「本人の意思に反して内定辞退を強要するなどの不適切な事例は、本来は採用内定取消しとして取扱うべき事案である可能性がありますので、ハローワークが事実関係を確認し、内定取消し通知書を提出するよう指導する場合があります」としています。

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。

10 内定中の研修（アルバイト等を含む）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るたり、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る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ないのでしょうか。

本来、学生は学業に専念すべき立場にあるため、学卒定期採用（新卒採用）やそれに

準ずる場合、内定期間中において企業が学生を研修に参加させたり、働かせたりすることができるのは入社後であるのが通常です。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。

裁判例では、いったん研修の参加に同意したとしても、学業に支障がある場合等やむを得ない理由があるときには研修参加を取りやめることができるとされています。企業は、内定者が研修に同意しなかったり、同意した研修参加を取りやめたことを理由として、内定を取り消すことはできません（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。

なお、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。

11 身元保証契約について

最近では少なくなってきましたが、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。これは、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。このときに、身元保証人と企業の間で結ばれるものが「身元保証契約」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なっています。

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。