

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。