

### 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、企業は**内定の辞退を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.15「辞職」について参照）。



複数の企業から内定を得た場合、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。企業選択の際には、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ください。



#### 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。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。

#### 判例チェック



宣伝会議事件（東京地裁判決 平成17.1.28）⇒ P.11



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。また、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。