

第2章 内定後編

1 「採用内定」と「内々定」

日本では、一般的に新卒者を4月に一括採用します。企業は一定の時期になると、応募者に対して「採用内定通知」を発送し、同時に、「承諾書」や「誓約書」等の提出を求めることが一般的です。

内定の出し方・採用手続きは企業によって異なりますが、裁判所の判例では、少なくとも、**内定通知と誓約書等の提出が両方とも揃っていれば、「労働契約」が成立している**とされます。

ただし、契約が成立したといっても、すぐに働き始めるわけではありません。通常の新卒採用の場合、大学等の卒業を条件に、4月1日から働き始める契約になっています。これを「始期付解約権留付労働契約」といいます。

一方、「採用内々定」は、「採用内定通知」以前の段階で行われるもので、選考の一過程に過ぎず、一般的^(※)にはまだ採用が正式決定していないと考えられています。

(※) 名称が「内々定」であっても、その企業の毎年の採用方法や、応募者とのやり取りの経過によっては、「労働契約が締結されている」とみなされる場合もあります。

判例チェック



「内定」に関する最高裁判例⇒ P.11

2 内定取消しについて

前述のように、内定期間中は、まだ働いてはいないものの、労働契約が成立していると認められる場合が一般的です。したがって、内定を取り消すことは、企業から契約を解約することを意味します。内定を取り消す場合には、**通常の解雇の場合と同様、合理的な理由が必要**になります(P.15「解雇」について参照)。



合理的な理由とは例えばこんなとき…

- ・ 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
- ・ 履歴書に事実と異なることが書かれていた
- ・ 犯罪行為を行った
- ・ 企業の経営状況が悪化した（整理解雇の判断基準に準ずる） など

判例チェック



「内定取消し」に関する最高裁判例⇒ P.11

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



Q.内定期間に、内定先企業から研修へ参加するようにと言われたり、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に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ないのでしょうか。



A.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



「内定期間中の研修」に関する裁判例⇒ 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。

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。

裁判例チェック

ここまでに出てきた裁判例を確認してみましょう。



「内定」に関する最高裁判例（P.9）

「採用内定の実態は多様であるため、・・・一義的に判断することは困難であるが、本件の事実関係のもとにおいて・・・企業者からの募集に対し求職者が応募したのは労働契約の申込みであり、これに対する採用内定通知は、右申込みに対する承諾であって、求職者の誓約書の提出とあいまって、これにより、就労の時期を大学卒業直後とし、それまでの間、誓約書記載の内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立した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）



「内定取消し」に関する最高裁判例（P.9）

「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）



「内定期間中の研修」に関する裁判例（P.10）

「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、内定取消しはもろろん、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）