

社会保険労務士法人山口事務所

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【内定】

- 1 内定とは
- 2 内定取り消しについて
- 3 内定者研修について

1 内定とは

内定は法律で定められた制度ではないため、労働基準法や労働契約法には内定に関する規定はありません。企業が従業員を募集し、その募集に応募してきた人に対して企業が採用を決定して、労働契約の締結を約束することを一般的に内定といいます。

過去の判例においては、企業が行う従業員の募集に対する応募を「労働契約の申込み」とし、その申込みに対して企業が内定通知を出すことを「労働契約の承認」として、企業が応募者に内定を通知することで労働契約が成立すると解しています。

このことから採用内定の通知は労働契約の成立であると考えられますが、内定通知の時点では労働契約の効力そのものは発生しておらず、契約の効力が発生する時期は正式な入社日や現実に就労を開始する日であると解釈されています。

また、採用内定通知書等に内定の取り消しに関する事由が記載され、その記載された事由が客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認できる場合、取り消し事由が発生したときは企業側が内定を取り消すことができるとされています。

このように内定とは、労働契約の開始時期が定められており、それまでの間に内定取り消し事由が発生した場合は企業側が労働契約を解約することができる「始期付解約権留保付の労働契約」の成立であると解されています。

担当：望月

2 内定取り消しについて

内定は「始期付解約権留保付の労働契約」の成立と解されており、内定取り消しは「企業側からの一方的な労働契約の解約」、すなわち「解雇」と同様のものと言えます。労働契約法第 16 条の解雇権の濫用についての規定が適用され、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない場合には、内定取り消しは無効となります。

内定取り消しが認められる場合としては次の 2 つが挙げられますが、これらに該当しない場合は、解雇権の濫用にあたりとみなされる可能性がありますので、注意が必要です。

1 つ目は、「採用内定通知書等に内定の取り消しに関する事由が記載され、客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認できる場合」です。

内定取り消しとなる事由が採用内定通知書や誓約書に記載され、企業と労働者の間で取り消し事由について合意があり、それらの事由が客観的に合理的で社会通念上相当なものであれば、内定取り消しが認められるとされています。

この場合の取り消し事由としては以下のようなものが考えられます。

- ・ 学校を卒業できなかった場合
- ・ 健康を著しく害し勤務に重大な支障が出る場合
- ・ 履歴書や誓約書などに重大な虚偽記載がある場合 等

2 つ目は、「採用内定の取り消し事由が、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り、客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認できる場合」です。

「入社不適格と思いながら採用内定を通知し、その後、不適格性を打ち消す材料が出なかった」という理由による内定取り消しについて、「採用内定通知を出す段階で従業員としての適格性を判断することができ、解約権留保の趣旨、目的に照らして社会通念上相当として是認できず、解約権の濫用」であるとして、内定取り消しを無効とした最高裁判例も出ています。

担当： 菊池

3 内定者研修について

1. 内定者研修の目的

新卒採用を行う多くの企業では 10 月初旬に内定式が執り行われますが、実際に内定者が入社し業務が始まるまでには約半年もの期間があります。この期間を利用して多くの企業が入社前に研修を行って

ますが、入社前研修には以下のような目的があります。

- (1) 内定者の不安解消
- (2) 基本的なスキルの習得
- (3) 内定辞退の防止

入社前研修は内定者との距離を縮めることができる重要な機会ですので、効果的に実施しましょう。

2. 入社前研修の義務付け

採用内定は基本的には「始期付解約権留保付の労働契約」が成立している状態です。

入社前研修が大きな意味を持っているとは言え、研修への参加の義務付けには一定の制限がかかります。研修への参加は内定通知書に入社前研修の実施について記載し、内定者がそのことに同意していることが前提ですが、学生の本分は学業です。研修への参加により学業に支障をきたす等を理由とした内定者からの研修参加への取り止めの申し出については、会社は信義則上免除すべきとの判決も出ていますので、研修への不参加を理由とした内定取り消し等の処分は極めて難しいことに留意しましょう。

また、入社前研修であっても、次の要件を満たして労基法上の労働時間として認められるような場合には、賃金の支払い義務が生じることに注意が必要です。

- (1) 会社の命令により、参加が強制されている。
- (2) 参加は強制されなくても、不参加の場合に入社後何らかの不利益を受ける可能性がある。
- (3) 場所や時間が拘束される。

なお、任意参加の研修で、不参加でも入社後の不利益がない場合は、原則として労働時間とはならないので賃金の支払い義務は生じないと考えられます。

3. 入社前研修中における労災について

入社前研修中のけがや事故が労災と認められるには、研修の参加者である内定者が労基法第9条の「労働者」に該当するか否かがポイントとなります。

「労働者」に該当するかどうかは、

- (1) 労務の提供がなされているかどうか
- (2) 労務の提供に対する報酬が支払われているかどうか

によって判断されます。報酬は、最低でも最低賃金を上回っていることが重要です。

次に、労災が認められる第二の要件として、次の2点を満たすことが必要となります。

- (1) 労働者が災害発生時に使用者の指揮監督下におかれていること（業務遂行性）
- (2) 研修と災害との間に相当の因果関係があること（業務起因性）

つまり、入社前研修が強制参加で実施され、研修内容が実際の業務に密接に関係していたり、その業務の一環として実施され、それに見合う賃金支払いがされているような場合に限定して労災が適用されると考えられます。

担当：巻下

お知らせ / ご案内

今後、顧問契約を結んでいる顧客向けサービスとして、人事労務に関する実務上のポイントについて解説する動画をアップロードしていきます。ぜひご覧ください。

YouTube : <https://www.youtube.com/@Ys-office>

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2 階

TEL : 03-6427-1191 FAX : 03-6427-1192

Homepage : <https://www.ys-office.co.jp> Facebook : <http://www.facebook.com/ysoffice>

YouTube : <https://www.youtube.com/@Ys-office>



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office