

Q 入社前の研修を強制すること、不参加で内定取り消しはできるか

A

1 労働契約の始期

正式な入社前の研修の性格を考えるにあたって、採用内定段階において労働契約が成立しているか否かが問題となります。

採用内定から入社までのプロセスは、各企業の実態もさまざまですから、基本的には個別に評価することになります。しかし、採用内定の法的性質について示されている最高裁判例（「大日本印刷事件」昭54.7.20 最高裁第二小法廷判決）や解釈例規などからは、一般的には、遅くとも企業が採用内定通知を発し、学生から入社誓約書または、これに類するものを受領した時点で、就労の始まりの時期は卒業直後の当該企業の例年の入社時期とするが、一定の事由に当てはまった場合（卒業できなかった場合など）には解約することができるという権利を留保した労働契約（始期付解約権留保付労働契約）が成立すると考えられます。

2 入社日前研修の参加強制の可否

採用内定の段階で「始期付解約権留保付労働契約」が成立しているとするれば、所定入社日（就労の始期）より前に実施される研修は、内定者に具体的な就労義務があるわけではないため、特別な合意がなければ、内定者に対して参加を強制できないということになります。したがって、研修の通知には、業務命令に基づく強制力はなく、内定者は承諾する場合のみ応ずればよいものと考えられます。

裁判例でも、内定者に対し研修参加・レポートの提出を義務付けた事案で、「使用者が、内定者に対して、本来は入社後に業務として行われるべき入社日前の研修等を業務命令として命ずる根拠はないというべきであり、効力始期付の内定における入社目前の研修等は、飽くまで使用者からの要請に対する内定者の任意の同意に基づいて実施されるものといわざるを得ない。」（「宣伝会議事件」平17.1.28 東京地裁判決）としたものがあります。

3 研修不参加による不利益

入社目前の研修が任意参加のものであれば、不参加者について不利益な取扱いをすることはできません。この点は、前掲宣伝会議事件判決も、「使用者は、内定者の生活の本拠が、学生生活等労働関係以外の場所に存している以上、こ

れを尊重し、本来入社以後に行われるべき研修等によって学業等を阻害してはならないというべきであり、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、内定取消しはもちろん、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合理的な理由に基づき、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。」と判示しています。

入社日前研修は通常、新規採用者が、入社後スムーズに仕事に入れるように、事前に業務に関する知識や技能を修得させる目的を持つものです。しかし、参加を強制できない以上、例えば、同期入社に従業員に比べて知識・技能の面でハンディキャップとなり、そのことで、入社後の業務評価に影響が出たり、あるいは研修に参加しなかったこと自体を、業務不熱心、意欲の欠如と評価するなど、不参加者にとって不利益となるような運用は避けるべきでしょう。

4 入社日前の研修を強制参加とする場合

本来参加を義務付けられない入社日前の研修を強制参加とするには、内定者と会社との特別な合意がなければ難しいといえます。例えば、内定通知の際に、入社までの間に実施する研修に参加する義務があること、不参加の場合の取扱いも含めて合意する必要があります。

また、その場合には、研修日時、場所、研修参加に対応する賃金相当分の手当、交通費等の支給についても併せて明確にしておいたほうがよいでしょう。

5 採用内定の取消しの可否

研修に参加しないことをもって、内定者に入社の意思がないとみなしたり、採用内定を取り消すケースもみられます。

採用内定の取消しは、解約権を留保したものであっても、一旦成立した労働契約を解約することですから、無条件に解約できるわけではありません。

「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る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」（前掲大日本印刷事件判決）とされています。もっとも、採用内定の取消しは、就労が開始される前の段階ですから、通常の解雇よりは広い範囲で解約権を行使することが認められますが、いずれにしても、客観的な合理性、社会的相当性がなければ有効とは認められ

ません。