

No. 2

相談票

入社前の研修を強制することはできますか

〈相談内容〉

- この4月から入社予定の新規学卒者について、入社に先立ち、3月中旬に1週間程度の新人研修を予定しており、2月中に対象者にその旨通知しました。

ところが、入社予定者の1人が、ちょうど研修期間が友人との卒業旅行の予定期間と重なり、すでに申込金の支払いも済んでいるので、研修には参加できないと申し出てきました。

- 当社としては、入社前に社会人としての基本的なマナーを身に付け、社内の業務の概要を把握してもらうために必須の研修と考えていますが、入社前に研修への参加を強制することはできるのでしょうか。

また、研修への参加を拒む者については、入社を取り消すことは可能でしょうか。



企業が学生に採用内定を通知し、就職希望の学生が入社誓約書等を提出した場合は、一般に、企業所定の入社日を始期とする解約権留保付労働契約が成立していると考えられます。特別の合意がなければ、入社日前の研修の参加を強制することはできません。

また、任意参加の入社日前研修に参加しない内定者に対し、入社後の業務遂行や評価について不利益な取扱いをすることはできませんし、研修の不参加を理由に採用内定を取り消すことは合理性が乏しいと考えられます。

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（通常4月1日）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（1巻Part2のNo.3参照）。

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日前の研修等は、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。