

採用内定期間中における労働関係と研修義務

宣伝会議事件

東京地裁 平成一七年一月二八日判決

平一五(ワ)二一八九二号

労働判例八九〇号号五頁以下

リード

争点は、採用内定期間中における研修義務の存否である。内定期間中の労働契約については、就労始期付説と効力始期付説が主張されているが、この点は「今後の労働契約法制のあり方に関する研究会報告書」においても明確ではない。「労働基準法の各条文の適用については：検討する必要があるとの意見」、「採用内定後のどの時点から就業規則が適用されるのかという問題があるとの意見」、「内定期間中に実習等をさせる場合には何らかの手当が必要ではないかとの意見」が、「あった」とするのみである。日本労働弁護団は効力始期付説を主張し、経営法曹会議は一律取扱いの法制化に反対している。本判決は、労働契約に基づく業務命令としての研修等命令を否定するとともに、任意の同意によって実施される研修等についても、内定者が合理的理由に基づき参加取りやめを申し出た場合に使用者は免除義務を負っていると判断した。労働契約法の立法化にも関連し、内定期間中の権利義務関係の明確化が課題となっている。

事実の概要

原告(X)は、大学院博士課程に在籍する大学院生であったが、年度末までに博士論文審査を終えることを条件として、被告(Y)会社に新卒採用されることとなり、六月に内定通知書の交付を受けるとともに、入社承諾書と誓約書を差し入れた。その際、試用期間が三ヶ月であることと、一〇月から二週間に一回、多少の課題が出される二、三時間程度の研修に参加しなければならないこと等の説明を受け、研究に支障はないと判断して同意した。その後、二回の内定者懇親会と四回の入社前研修に出席したが、Yからの課題のため約一週間毎日二、三時間ずつを割くこととなり、研究との両立に困難をきたし指導教授に相談したところ、Yより研修参加が免除された旨が伝えられたため、Yに連絡することなく五回目以降の入社前研修に参加しなかった。直前研修前の二月末にXが連絡したところ、Yより、博士号に係る条件は採用条件から外したとして研修参加を求められ参加したが、研修が遅れているとして、試用期間を延長するか博士号取得後に中途採用試験を受け直すか選択するよう求められた。Xが選択を拒否したところ、Yから採用辞退したとの認識が示されたため、内定を違法に取り消されたとして、債務不履行に基づき、逸失利益、慰謝料及び弁護士費用の賠償を請求した。Yは、本件は内定辞退であること、仮に内定取消であるとしても、就労始期付であるため入社前研修を義務付けることができるが、研修を連続して無断欠席し、直前研修での成績も不良であること等から取消しは合理的であると主張した。

## 判旨

本件内定が始期付解約権留付労働契約であることは当事者間に争いが無い。「効力始期付の内定では、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。また、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合理的な理由に基づき、入社日前の研修等への参加をと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。」被告は債務不履行に基づき、本件内定取消と相当因果関係がある原告の損害を賠償すべき義務を負い、相当因果関係がある逸失利益は同年四月分の賃金額と解される。〈請求一部認容〉

## 研究

試用期間延長の適法性、留保解約権の理解、逸失利益、等の論点もあるが、本稿では内定中の労働関係に焦点を当てて検討する。

### 一 裁判例の検討

本判決は、内定によって成立する労働契約が効力始期付であると判断した判決において、効力始期付であることを理由として内定者からの請求を認容した初めての判決である。従来の裁判例は、就労始期付と判断した場合には、労働基準法や就業規則、更には解雇法理の適用を認めて、内定者の請求を認容してきたのに対して、効力始期付と判断した場合には、それらの適用を否定することで請求を否認する傾向を有していた。

1 就労始期付判断としては、大日本印刷事件最高裁判決<sup>⑤</sup>が、就労の始期を大学卒業直後とした解約権留付労働契約の成立を認めた原審を正当と判示した。原審判決<sup>⑥</sup>は、取消自由と理解していたのは会社の内心の意思にすぎず、労働契約は当事者意思の客観的合理的な解釈として認められたと断じていた。その上で、「解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存在し社会通念上相当として是認できる場合にのみ許される」として請求を認容した。解雇法理に直接は触れていないが、判決が引用する三菱樹脂事件最高裁判決<sup>⑦</sup>は、「留保解約権に基づく解雇」として「通常の解雇」との異同を論じているものであった。その後、インフォミックス事件判決<sup>⑧</sup>は、整理解雇の有効性判断に関する四要素を総合考慮の上判断し、内定取消しを無効と判断した。以前の事例としては、日立製作所事件判決<sup>⑨</sup>が、在日朝鮮人を理由とした取消が労基法三条にも抵触するとして従業員 の地位を認め、電電公社事件の仮処分申請地裁判決<sup>⑩</sup>は、就業規則所定の解約事由に該当しないと判断していた。森尾電機事件判決<sup>⑪</sup>は、解除条件付との判断であったが、取消しを解雇権濫用であり無効と判断していた。

2 効力始期付判断としては、電電公社事件最高裁判決<sup>②</sup>が、「採用内定通知には、採用の日、配属先、採用職種及び身分を具体的に明示して」いることから、効力始期付労働契約の成立と解している。効力始期付のため公社法も就業規則も適用されないとして解約権行使を是認した。その後、パソナ事件判決<sup>③</sup>は、原告からの整理解雇の四要件適用の主張を退けて、業務委託契約の不成立による就労不能を理由として解約権行使を是認した。以前の事例としては、東京都建設局事件の地裁判決<sup>④</sup>が、地方公務員法の適用はないとして内定取消しを適法とし、桑畑電機事件決定<sup>⑤</sup>も内定取消しを認めていた。

3 労働契約成立を否定した東京都建設局事件の最高裁判決<sup>⑥</sup>と高裁判決<sup>⑦</sup>は、職員採用が内規により辞令交付によるとされ、内定通知を準備行為としてなされる事実上の行為にすぎないとした。いわゆる採用内々定につき、新日鐵事件判決<sup>⑧</sup>は、内定式による採用内定が明確にされているため採用内定合意の成立は内定式終了後であるとし、国民生活金融公庫事件判決<sup>⑨</sup>も、採用内定は一〇月一日以降とする自主的規律があり、書面の交付が同日予定されているため、それ以前の告知は採用内定の告知ではないと判断した。

4 第一に、効力始期付の判断基準が明確でないことがわかる。電電公社事件最高裁判決は、担当調査官によって採用通知の文言が根拠となつてると解説されているが<sup>⑩</sup>、大日本印刷事件との事実関係の相違点が理解できない<sup>⑪</sup>上に、一方当事者の発した採用内定通知の文言を根拠として契約解釈を行うことも問題である<sup>⑫</sup>。東京都建設局事件最高裁判決についても、事実関係の相違として内規が挙げられるが、これは「採用者側の内部的・主観的事情」にすぎない<sup>⑬</sup>。内々定についての裁判例にも同様の指摘ができる。第二に、留保解約権行使の判断基準が明確ではない。就労始期付の裁判例は、労働基準法規定あるいは解雇法理との関係で判断され、「解約権の正当な行使に安定的な基準を見いだすという目的論的見地」<sup>⑭</sup>とも評される。他方で、効力始期付の場合には、「その始期到来前の解約は解雇法とは完全に切り離したところで構成するのが筋」<sup>⑮</sup>となるが、その場合の判断基準が明確でない。第三に、始期の法的性質についての議論が、解約権行使の根拠を念頭においたおり、研修等の法的根拠について語るところがない。

## 二 学説の検討

裁判例に対して学説は、内定期間中の使用者からの各種指示の法的根拠を念頭に議論されている。内定の実態が多様であり実態に即した法的構成が必要であること、両当事者の合意解釈によること、を共通の前提とした上で、効力始期付説と就労始期付説が主張される。

1 事案により就労始期もしくは効力始期と構成すべしとの見解もある。「多様化する実態(当事者意思)を多様に把握(法律構成)していくこと」により契約の性質決定を行い、具体的問題は「それぞれの問題に即して個別具体的に解決を図るべき」との主張である<sup>⑯</sup>。レポート提出や研修参加が強制されるのであれば、労働契約の効力が発生していると解し、特別の義務を課されない場合には、入社日を効力発生の始期とすると理解される<sup>⑰</sup>、あるいは、研修義務を課することは禁止されていないので、義務が課せられている場合には、労働契約の効力が発生している<sup>⑱</sup>と言

われる。この立場は「結局は当事者、とりわけ使用者の意向如何ということになる」<sup>(31)</sup>。

2 効力始期付説は、①労働契約成立の根拠を、両当事者の意識の通常のあり方に求め、「使用者の恣意的な内定取消から保護して労働契約上の権利を与えるための法技術として考え出された」<sup>(32)</sup>と論じる。②就労始期付説への批判としては、使用従属関係が現実には存在しないことを挙げられるものもあるが<sup>(37)</sup>、多くは、新卒内定者の本来の地位が学生であることを挙げている<sup>(38)</sup>。研修等を義務と捉えることは内定者の義務を不当に拡大し、内定取消しを正当ならしめる理由になりかねないと批判している<sup>(39)</sup>。③内定期間中には「一切の法的関係は発生しない」と解するのが大半であるが、「入社意思の確認の意味をもってなされる連絡や必要書類の提出等の手続きには応ずべき義務が附着している」との見解<sup>(40)</sup>、内定関係における信義則に基づき、レポート提出や研修参加などの拘束関係を肯定する見解<sup>(41)</sup>もある。④研修等は別途の合意により行われることになるが、労働者に過度の負担とならない<sup>(42)</sup>、との制限を加える必要性も主張されている。

3 就労始期付説は、①労働契約成立の根拠を、当事者の主観的意思に求めるものもあるが、内定の実態や法政策的観点の強調する見解が有力である。内定という合意を契機として従属的労働関係が生じたという実態から判断すべき<sup>(43)</sup>、応募者の保護という政策的観点を重視して契約当事者の意思を客観的・合理的に解釈すべき<sup>(44)</sup>等と論じられる。②効力始期付説への批判としては、諾成契約であるから効力発生のために就労が必要であるとは言えないこと、内定中の入社前教育等についての使用者からの指示をいかに解するのかに困難を来すこと<sup>(45)</sup>、就労を前提としない労基法規定や解雇法理の適用を認めてよいこと<sup>(46)</sup>が挙げられる。

③内定期間中の研修義務については肯定説と否定説がある。内定者の就労義務が存在しないこと、研修は、学生生活に支障のないものであり、公序や強行法規に違反するものでなく、報酬支払いが必要となること、では共通している。肯定説は、入社前教育の目的が必ずしも不法不当とも言えないことから、入社前教育として妥当であるかぎり、業務命令に準ずる法的拘束力を認めざるを得ないとする<sup>(47)</sup>。研修に応じることが、内定者にとっても当該企業に即応する労働力の価値増殖を可能にするものとも考えられ<sup>(48)</sup>、会社にも、所定の時期に就労させるべき準備する義務が発生する<sup>(49)</sup>。否定説は、採用内定制度が主に企業側の要請から生み出されたものであるから、入社前教育等に関し労働契約上の拘束関係を一般的に肯定する見解は疑問<sup>(50)</sup>との考えをもとに、研修義務は労働提供義務の内容をなしているが、入社前には就労義務がないので業務命令として研修を強制することはできない<sup>(51)</sup>と論じる。ただし、レポート提出などは、従業員たる地位取得に基づくものであり内定者の義務であるとして、研修と区別されることが多い<sup>(52)</sup>。入社前教育は内定者との合意によることになるが、「必要最小限度のものにとどめるべき」<sup>(53)</sup>とも主張される。

4 ある調査によれば、内定者に対して特に何もしなかった企業は八%にすぎず、内定者交流会等、定期的連絡、技術や知識の講習等、を実施するものが約半数という結果となっており<sup>(54)</sup>、何らかの指示が行われている。事案によって判断する見解は、権利義務の存在とその行使・履行とが別問題であること<sup>(55)</sup>、当事者の主観的意思の探求は、内定制度が主として会社側の要請により作り出されてきたものであることから、使用者の意向に左右されてしまうこと、の問題がある。効力始期付説については、労働契約締結の意義を内定取消からの保護のための法技術とのみ見るべきではないし、内定者への拘束の側面のみではなく権利保障の側面も評価するべきであろう。

また、研修等を内定者の「自由な同意による」としか構成できていない問題があり、就労始期付説がとられるべきである。研修義務肯定説に対し、内定者の義務が拡大すること、それへの制約として「学習への支障を来さないこと」を挙げるのみでは内定者の私生活への過大な干渉となる、との危惧は正当であるが、他方で義務否定説についても、内定者交流会出席と研修とを区別する基準が不明確であり、研修義務を内定者の合意にかからしめていることの問題が指摘できる。内定の状態とは、労働契約成立した後、現実的就労するまでの準備期間であると理解すれば、内定期間中の労使の義務は就労準備に関する義務であると理解できる。内定期間中の使用者からの指示も、この性質に即したものであるのみ内定者の義務と解される。

### 三 本判決の意義と問題点

本判決が研修義務を否定していることは評価できる。学説のどの立場に立ったとしてもこの結論は肯定されるであろう<sup>(97)</sup>。しかし一方で、博士号取得が採用の条件とされていた事例であり、博士論文執筆中の大学院生であることから、学部の通常学生の場合への危惧が指摘されている。ここに、本判決の問題点が現れている。

問題の第一は、本件内定を効力始期付と判断した理由が不明な点である。第二は、研修合意を正当とする要件が不明な点である。本判決は、研修合意の成立と違反に対する内定取消の可能性を認めている。しかし、合意の虚偽性については重ねて指摘されてきており合意が正当であることの検討が必要であったし、労働契約とは別個の研修合意によってなぜ労働契約の解約が正当化されるのかの検討が必要であった。第三は、免除義務と構成している点である。端的に指揮命令権がないとすべきであったが、免除義務と構成したためその要件充足性の問題が生じる。





- (30) 外尾健一・前掲書二〇八頁
- (31) 唐津博「採用内定」『労働判例百選「第六版」』（有斐閣、一九九五年）一三三頁
- (32) 野本夏生「採用内定、試用期間、労働条件の明示」季刊労働者の権利二六三号（二〇〇六年）二二頁
- (33) 萬井隆令『労働契約締結の法理』（有斐閣、一九九七年）一七九頁
- (34) 西谷敏「卒業予定者の採用内定の取消と留保解約権の濫用」民商法雑誌八二巻四号（一九八〇年）八六頁以下
- (35) 萬井・前掲書一八一頁
- (36) 中窪裕也・野田進・和田肇『労働法の世界（第六版）』（有斐閣、二〇〇五年）五二頁
- (37) 萬井・前掲書一九三頁
- (38) 菊谷達彌「内定取消・自宅待機と内定者の期待的地位」季刊労働法九六号（一九七五年）一八頁以下
- (39) 萬井隆令「採用内定と試用」沼田稻次郎・本多淳亮・片岡昇編『シンボジウム労働保護法』（青林書院、一九八四年）五二頁以下
- (40) 高木紘一「採用内定」『労働判例百選「第五版」』（一九八九年）二二頁
- (41) 林和彦「新入社員教育研修の法的根拠と賃金・手当・労働時間」労働法学会報二〇九五号（一九九七年）一頁以下
- (42) 『基本法コンメンタール第四版 労働基準法』（日本評論社、一九九九年）五八頁以下「遠藤昇三執筆部分」
- (43) 和田肇「大学生の就職戦線の変化」法学教室二三〇号（一九九九年）一〇二頁以下
- (44) 『大学生の就職・募集採用活動実態調査結果Ⅰ』（労働政策研究・研修機構、二〇〇六年）一頁
- (45) 菊谷・前掲論文
- (46) 判例評釈には以下のものがある。小畑史子「入社前研修不参加等を理由とする採用内定の取消」労働基準六七六号（二〇〇五年）三〇頁以下、佐竹真之「入社前研修不参加を理由とする内定取り消しは違法」労働法学研究会報二三七〇号（二〇〇五年）四頁以下、島田陽一「採用内定者に研修参加を義務付けられるのか」月刊人事マネジメント（二〇〇五年）一一八頁以下、丸山亜子「入社前研修への不参加等を理由とした採用内定取消し」労旬一六二〇号（二〇〇六年）五〇頁以下、山田省三「入社前研修不参加を理由とする採用内定取消の効力」労働法学研究会報二二六五号（二〇〇五年）二二頁、廣石忠司「宣伝会議事件」賃金実務九八〇号（二〇〇五年）四八頁以下、山崎文夫「判例解説 入社前研修への不参加を理由とする採用内定取り消しが違法とされた例」企業と人材八六二号（二〇〇五年）三六頁以下