

採用内定者の扱い Q&A

Q 当社では、来春大学を卒業予定の学生を2名、正社員として採用することになり、入社前1か月間程度の入社前研修を実施したいと考えておりますが、この採用内定者の取り扱いについて質問します。入社前研修は、当社の業務内容を事前に勉強してもらうことを目的としており、研修期間は3月末日までで、翌日の4月1日が正式な入社日となります。研修は座学が中心で、期間中は、当社の始業時刻から終業時刻まで拘束されることになり、会社も研修手当を支給します。

- ① 研修期間中、会社内での不慮の事故や行き帰り途上の交通事故等で、万一、採用内定者がけがをした場合、当社の**労災保険の適用**を受けることができるのでしょうか。
- ② 研修手当を支給するので、**雇用保険には研修期間中から加入**することになるのでしょうか。
- ③ 研修期間中に当社にふさわしくないと判断された場合、その者に対する**内定の取り消し**をすることは可能でしょうか。

A ① 採用内定者の研修期間中の事故について・・・民間の傷害保険等の利用を

入社前研修は、業務知識等を習得することを目的としており、また貴社に就職が決まったとはいえ、実際の雇用関係が生じるのは、採用内定者が来春学校を卒業し、正式に入社する来年の4月1日ですので、現時点では、貴社と採用内定者の間に雇用関係はありません。

したがって、研修中に採用内定者が不慮の事故により傷害を被っても労災保険による補償を受けることはできません。ただし、会社内での事故について会社は研修生に対して、安全配慮義務を負いますので、研修期間中の万一の事故のために何らかの補償が欲しいというのであれば、民間の傷害保険等を利用するのが良いでしょう。保険料等詳しいことをお知りになりたい場合は、保険代理店等に別途ご相談ください。

② 雇用保険の被保険者となるか・・・昼間学生は雇用保険の被保険者とならない

貴社の採用内定者は、業務知識等を習得する研修生であり、貴社と雇用関係がないので雇用保険の被保険者となりません。原則として、昼間学生は雇用保険の被保険者となりません。ただし、次のaまたはbに該当する者は被保険者となります。

- a 卒業見込証明書を有する者で、卒業前に就職し、卒業後も引き続き当該事業に勤務する予定の者
- b 休学中または一定の出席日数を課程修了の要件としない学校に在学する者（これらの事実についての学校当局の証明書があるときに限る）であって、当該事業において同種の業務に従事する通常の労働者と同様に勤務し得ると認められる者

③ 採用内定者に対する内定取り消しについて・・・内定取り消しができる事由は

採用内定によって労働契約が成立しているとは一概にはいえませんが、入社前研修に参加させるという「採用確定の意思表示」と認められる行為があることを考えると、労働契約が成立していると考えて差し支えないと思われます。労働契約が成立している場合の内定取り消しは、労働契約の解約となり、原則として解雇に該当し、合理的と認められる正当な理由がなければ無効となります。

内定取り消しが許されると考えられる正当な事由としては、次のようなものが挙げられます。

- ・ 内定者が卒業できなかった場合
- ・ 健康状態が悪化して就労に耐えられなくなった場合
- ・ 犯罪をおかした場合

また、会社側の事情としては、突然の経済事情の変化のため整理解雇をしなければならなくなった場合などが考えられます。ご質問の「ふさわしくない」というのは、ふさわしくないとされた内定者の行動等によりますが、一般的に内定の取り消し理由としては、不十分なものと思われます。