

第2章 採用

<採用および選考方法>

第8条 社員は、会社に就職を希望する者のうちから所定の手続きを経て採用する。

2. 前項の所定の手続きとは、書類審査、適性検査、技能検査、面接試験、筆記試験をいい、これらのうち必要な選考方法によって社員としての適正の有無を公正に審査し、合格した者を社員として採用する。

<採用内定および入社日>

第9条 前条に定める選考手続きに合格した者は、会社が指定する採用日（以下「指定採用日」という）までの間は採用内定者として取り扱い、指定採用日に出社したことをもって当該日を入社日とする。

2. 採用内定者が、指定採用日に出社しなかったときは、会社は当該採用内定者が入社したものと扱わない。

3. 採用内定者が次のいずれかに該当するときは、採用の内定を取り消すことがある。

- ① 指定採用日までに卒業できなかったとき
- ② 中途採用内定者が指定採用日に他社に在籍中のとき
- ③ 採用内定の前提となる要件に虚偽があったことが判明した場合
- ④ 採用内定者の心身の健康状態が著しく不良となり、予定していた業務に就くことが困難と会社が判断したとき
- ⑤ 採用内定後に犯罪行為により、起訴されるなど社員としての適性がないと会社が判断したとき
- ⑥ SNSやインターネットなどを使用し、他人や会社の名誉を棄損する行為をおこなったとき
- ⑦ 採用内定後に反社会的な団体に属し、または関係を持っていることが発覚したとき
- ⑧ 会社の業績が急激に悪化し、人員の削減などが必要となり採用が困難なとき
- ⑨ その他特別の事情があり、雇用することが困難または会社が雇用の目的を達成できないと認められるとき

<入社時の提出書類>

第10条 前条により採用内定者となった者は、会社が指定する期日までにつぎの書類を提出しなければならない。ただし、会社が特に必要ないと認めた場合には、一部省略することができる。

- ① 履歴書（3ヶ月以内に撮影した顔写真を添付すること）
- ② 身上書
- ③ 誓約書
- ④ 身元保証書
- ⑤ 学業成績証明書（新卒者の場合のみ）
- ⑥ 卒業見込証明書又は卒業証明書（新卒者の場合のみ）
- ⑦ 住民票記載事項証明書

コメントの追加 [s6]: 「採用」については、就業規則への任意的記載事項となります。採用の基準や方法をはじめ、採用内定から入社までの手続き、提出書類、身元保証や試用期間についての定めは盛り込むことが一般的です。

コメントの追加 [s7]: 採用内定通知は、求職者からの労働契約申し込みに対する会社側の承諾にあたります。法律上、「始期付解雇権留保付労働契約」が成立したことになります。この採用内定を取り消すことは、労働契約の解消にあたり、解雇と同じ意味になりますので、その事由は客観的に合理的なもので社会通念上の相当性が認められなければなりません。以上を踏まえ、就業規則に採用内定取り消しの事由を限定的に列挙することをお勧めします。

コメントの追加 [s8]: 採用を決定した社員の身上確認や知識、能力の裏付けの意味合いで、非常に重要な事項となります。

コメントの追加 [s9]: 専ら本人や住所、年齢等の確認のために使用します。

- ⑧ 健康診断結果（直近3カ月以内に受診したものに限り）
- ⑨ 社内諸届申請書
- ⑩ 雇用保険被保険者証（過去に雇用保険に加入したことがある者のみ）
- ⑪ 年金手帳（満20歳以上の者のみ）
- ⑫ 源泉徴収票（入社年に他の企業等から給与を受けていた者のみ）
- ⑬ 個人番号届出書・個人番号通知書の写し（扶養家族分の個人番号も含む）
- ⑭ 在留カード（外国籍の者のみ）
- ⑮ 採用の要件となった資格の所持を証明する書類
- ⑯ その他会社が必要と認めた書類

2. 社員は、前項の書類を会社が特定期日を指定する場合を除き、原則、入社日に、入社日に提出できないときは遅くとも入社日から10日以内に提出するものとし、正当な理由なく期限までに提出しないとき、または、提出を拒む場合は、採用を取り消すことがある。

<身元保証人・身元保証書>

- 第11条 社員は入社にあたり、日本国内に在住し、独立の生計を営む身元保証人1人をたて、会社に前条第1項第4号の身元保証書を提出しなければならない。身元保証人は「身元保証に関する法律」に基づき社員の就業に対し責任を負う。
- 2. 身元保証書は、身元保証人によって署名ならびに実印（印鑑証明を添付のこと）で捺印されたものでなければならない。
 - 3. 前項の身元保証書の有効期限は5年とし、期間満了した場合で身元保証が引き続き必要と会社が判断するときは、新たに身元保証人を定めるか、または期間更新の手続きを行うものとする。
 - 4. 身元保証期間中に身元保証人の身上に変更があった場合は、その都度速やかに会社に届出なければならない。身元保証人を変更しようとするときは、新たに身元保証人を定め、身元保証書を提出しなければならない。
 - 5. 会社は、社員が業務上不適切な行為や重過失、または不法行為により会社に損害を与えた場合などで本人に弁済能力がないときには、身元保証人に代位弁済する。

<試用期間>

- 第12条 新たに社員として採用した者については、本人の社員としての適性を判断するため入社から3ヶ月間を試用期間とする。ただし、会社が認めた者については、試用期間を短縮し、または設けないことがある。
- 2. 前項の試用期間は、会社が必要と判断したときは通算して6ヶ月を超えない範囲で延長することができる。
 - 3. 試用期間中に社員として適正を欠くと認められるときは、次条の定めに基づいて採用を取り消し、または解雇する。
 - 4. 賃金や勤務地等、試用期間中の労働条件については、社員の合意を得て本採用にける労働条件の内容から変更することがある。
 - 5. 試用期間は勤続年数に通算する。

コメントの追加 [s10]: 法令で義務付けされている雇入れ時の健康診断に変えることができます。健診費用は会社が負担します。

コメントの追加 [s11]: 個人番号の収集や利用など取扱については、法令に基づき厳重な注意が必要です。

コメントの追加 [s12]: 入社時の提出書類を期限までに提出しないような社員を以後も雇用することは、会社にとって大きなリスクとなりかねません。そのような場合、就業規則に採用取り消しの規定を入れておくことは、非常に意味があります。もし採用を取り消す場合、解雇の扱いになります。解雇予告の制限を受けない雇入れから14日以内に取り消しの判断が可能ないように、提出期限は10日程度であることが必要です。

コメントの追加 [s13]: 身元保証人、身元保証書の規定および運用は会社を守るために必要です。

コメントの追加 [s14]: 試用期間とは、「解雇権留付付労働契約」と最高裁の判例で示されています。社員のミスマッチを避ける手段として多くの企業で採用されています。社員としての不適格性が認められれば、本採用の取り消しが検討される期間を一般的に指します。

コメントの追加 [s15]: 適性の判断がつかない場合のために、試用期間を延長できる旨の規定をします。延長期間は6ヶ月を超えないことが公序良俗に照らし妥当かと考えます。

コメントの追加 [s16]: 試用期間での採用取り消しであっても、取扱は「解雇」となります。

コメントの追加 [s17]: 本採用時と試用期間で労働条件が異なることがある場合は可能性を就業規則に規定しておかれることをお勧めします。

コメントの追加 [s18]: 試用期間であっても労働契約は開始されていますので、当然勤続年数には算入されません。

<試用期間中の解雇事由>

第13条 試用期間中の者がつぎの各号の一に該当するときは、採用を取り消しまたは解雇する。

- ① 採用後 14 日以内または試用期間中の一賃金計算期間中に、正当な理由なく 3 日以上欠勤し、または試用期間中の欠勤が通算して 10 日に達したとき
- ② 試用期間中に正当な理由なく遅刻または早退を 3 回以上繰り返し、または試用期間中の遅刻・早退が通算して 10 回に達したとき
- ③ 必要な業務を習得する能力や意欲がなく、本採用とするに不適格と認めるとき
- ④ 会社の業務指示または本規則および付属規程を守らず、注意を受けても改善の見込みがないとき
- ⑤ 会社が求める提出物の提出や届出を正当な理由なく、指定された期限までに行わないとき
- ⑥ 私傷病その他の理由による遅刻または欠勤が試用期間中の所定労働日数の 4 分の 1 以上に及び、業務に耐えられないと認めるとき
- ⑦ 会社への提出書類の記載事項または採用面接時に申し述べた知識・経験・資格・技能など、採用の要件となった事項が事実と著しく相違すると判明したとき
- ⑧ 業務遂行に支障となる恐れのある既往病を隠していたことが判明したとき
- ⑨ 本規則第 72 条の解雇事由または同第 82 条の懲戒解雇の事由に該当するとき
- ⑩ その他前各号に準ずる程度の事由があるとき

2. 前項の定めに基づいて採用を取り消しまたは解雇するときの手続きは、本規則第 73 条の定めによる。ただし、採用後 14 日以内の者を解雇するときは、これによらず即時解雇とする。

<本採用>

第14条 本規則第 12 条の試用期間中の者が試用期間を満了し、社員として適格と認められたときは、本採用として辞令を交付する。

<労働条件の明示>

第15条 会社は従業員との労働契約の締結に際しては、採用時の賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、解雇の事由、その他労働条件を明らかにするための労働条件通知書または雇用契約書にて労働条件を明示するものとする。

2. 会社は、入社後、社員の労働条件に変更が生じた場合についても、変更の内容を書面にて明示するものとする。

コメントの追加 [s19]: 試用期間での採用取り消しと言えど、解雇にあたります。無用なトラブルを防ぐためにも試用期間中の解雇事由として、就業規則に該当する記載があることが求められます。事由の規定については具体的かつ限定的に列挙されることがトラブル防止の観点から必要です。

コメントの追加 [s20]: 通常の解雇と同じ手続きが必要になります。

コメントの追加 [s21]: 雇入れ時の労働条件の明示は、その内容及び明示方法が法令で定められています。

コメントの追加 [s22]: 雇入れ時の労働条件の明示とは異なり法令上の義務ではありません。その後の労働条件の変更に伴い、明示を行わないことでトラブルになることがあります。