

採用(内定)から入社まで

採用（内定）から入社まで

採用内定するという事は、労働契約の成立と考えられます。従って、事業主は、問題意識のないままに、又、過去の慣習により行っている各種書類等の徴収について、内定者の基本的人権尊重の観点から、今一度再点検し、廃止や改訂する必要があります。

1 採否の通知について

採否の決定に当たっては、公正な選考であったか、応募者の能力等を総合的に評価しているかなどについて、慎重に再検討してください。

とくに評価点が同点であるのに、採用人員の関係等から同点者を全員採用出来ない場合に誰を採用するかを決めるときには、より慎重に検討し、その結果に責任を持つるようにしてください。

採否の結果は、速やかに学校及び応募者に通知してください。採用を拒否した場合には、本人、又は学校からその理由を聞かれた場合に、明確に納得してもらえる答えができるようにしておくことが必要です。そして応募書類を返却し、その際に不採用の理由についてもあわせて通知するようにしてください。

2 採用決定（内定）後に事業所が求める書類について

企業では、採用決定（内定）者に種々の書類を請求される場合もあると思います。この場合、次の点を基本として合理的なものとしてください。

- ◇ 本人の指導育成や労務管理上、必要最小限のものであること。
 - ◇ 提出者の基本的人権を侵害するものであってはならないこと。
 - ◇ 提出するものになぜ提出が必要なのかを理解させたいうえで提出を求めること。
- なお、この場合でもできるかぎり入社後に提出させるようにしてください。

また、新規学校卒業者について本人の指導育成上の援助と配慮をする必要がある事項については、出身学校に相談し、その内容を引き継いでください。

(1) 就職承諾書（請書）について

採用内定は、雇用者の内容通知及びこれに対し就職希望者から提出された就職承諾書（請書）により、労働契約の成立への期待、効果意思を含む意思表示であり、これらの意思表示の合致によって採用内定が確定されるのです。

また、採用内定通知が一方的になされたにとどまり、内定者から就職承諾書（請書）が提出されていないときであっても、内定通知（意思表示）が相手である就職希望者に到達しているときは、少なくとも、採用の意思表示としての効力

は、発生しているのですから、法令その他合理的な根拠に基づくことなく雇用者において一方的にこれを取消すことは許されず、相手方が同意した場合においてのみ取消しが許容されるものと解すべきです。

採用通知を送り就職承諾書（請書）を求める場合、会社側だけに都合のよいような取消し、あるいは留保条件を一方的につける例が見られますが、就職承諾書のもつ意義は、卒業すれば労働契約の成立への期待をもって当該企業に就職をしますという意思表示であり、したがって「卒業後は、貴社に就職することを承諾します。」という内容で十分であり、企業が一方的に諸々の条件を附し解約権を留保することは好ましくありません。特に新規学卒者の場合等は、採用決定から入社までには、かなりの期間がありますので、会社又は本人に不測の事態が起きる可能性はありますが、そのときには、会社と本人と学校の三者で協議して決めるようにしてください。

◇ 書 式 例

就 職 承 諾 書			
	令和	年	月 日
(事業主)様			
	学校名		
	本人 現住所		
	氏 名		(印)
<p>このたび、貴社から採用内定通知をいただきましたので、卒業のうへは就職することを承諾いたします。</p> <p>なお、卒業時の健康状態が採用選考時と著しく異なり、貴社の勤務に耐えられないと診断された場合は、学校を含めた三者で協議させていただきます。</p>			

(九州地区高等学校進路指導研究協議会統一用紙)

(注1) 従来、採用内定通知に対応して、採用内定者に提出を求められていた「就職承諾書」・「入社承諾書」・「請書」等によると、その大多数は採用時における健康状態については、一方的に企業側の医師の診断のみにゆだねられていましたが、学校側(校医)と協議する旨の内容を加えております。

(注2) このほか、「労働契約書」(誓約書、約定書等)、「身元保証書」(身元引受書、保証人調書等)、「家族調書」(従業員調書、自己申告書等)の書式の提出を求められる場合がありますが、入社日以前には一切提出しないことにいたしました。

◇ 書 式 例

採用内定辞退書

令和 年 月 日

(事業主) 様

高等学校長

本校の教育活動につきましては、平素から格別の御協力をいただき厚くお礼申し上げます。

また、新規高等学校卒業者を対象とする貴社の求人にも、本校を推薦依頼いただき重ねてお礼申し上げます。

さて、本校の下記の生徒につきましては、校内選考のうえ、貴社の受験機会を得ることができ、早々の内定の御連絡をいただいているところでありますが、検討の結果、誠に恐縮ではございますが、内定を辞退させていただくこととなりましたので御連絡申し上げます。

なお、今後とも、本校生徒の就職について、引き続き御理解と御協力をいただきますようお願い申し上げます。

記

生徒氏名 _____ 印

保護者氏名 _____ 印

(2) 誓約書について

誓約書は、既に成立した労働契約の内容となっている事項のうち、労働者が契約上の義務として、服務上遵守しなければならない特別の重要な事項を、念のために労働者に再確認させるために提出させるものですが、これは法律行為ではなく、慣習的な事実行為として行われているものにすぎません。

従って法律的に効果のある労働契約書のみで足りうるものです。

(3) 身元保証書

企業が要求する身元保証書は、労働者が使用者に損害を与えた場合に、その損害賠償を保証するという性質のものですが、使用者と労働者との間に対等な労働契約があるとすれば、さらに労働者に身元を保証させる必要はあまりないと考えられます。

「身元保証に関する法律」は、身元保証人の責任を緩和するため、無期限の契約については、事情の変更にもとづく解約権を保証人に与え、さらに責任額の判

定にあたっては、使用者の過失の有無や身元保証をなすに至った事情などを勘案して、責任を軽減しうる裁量権を裁判所に与えるなどしています。

身元保証人まで立てて、雇っていただく、雇ってやるというのは、労使の間に身分関係的意識を温存させるものであって、労働基準法の精神にそぐわないことです。

当面企業が不安であるとするならば、企業自ら信用保険に加入することでことたり得るのであり、すべての労働者にその従事する職種に関係なく、一律に身元保証を要求することは近代的労使関係のあり方に矛盾するものと考えられます。

欧米の企業では、身元保証制度の代わりに身元保証保険や信用保険に加入していることが多く、わが国でも「雇用主のための保険」として新規採用者や外勤のセールスマンなどを対象とした「身元信用保険制度」があり、保険会社などが取り扱っています。

なお、身元保証書を提出させる場合は、入社後でなければいけません。採用選考の際や、採用内定後であっても入社前に提出を求めないようにしてください。

3 採否決定後の個人情報の取扱い

(1) 応募者から提出された応募書類の取扱い

応募者は、履歴書などの応募用紙に記載された個人情報がどのように取扱われるかとても心配なものであり、特に不採用者や応募辞退者の場合は、できれば返却して欲しいと考える人が多いようです。

万が一、それが不正な目的で使用されたり、漏洩されたり、第三者が入手したりすれば、本人が大きく傷つけられるばかりでなく、企業も社会的な信頼を失いかねません。

職業安定法第5条の5に基づく指針（平成11年労働省告示第141号）第4の2(1)二においては、労働者の募集を行う者等は、収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置を講ずるとともに、応募者からの求めに応じその措置の内容を説明しなければならないこととされています。

このため、応募者から提出された応募書類の取扱い方（返却や破棄など）については、あらかじめ企業としての対応方法を定め、それを応募者に周知するとともに確実に実行することが必要です。

(2) 採用内定者の個人情報の把握

採用内定後において、単に従来からの慣行であるなどの理由で、採用内定者の個人情報に係る各種書類を必要性にかかわらず画一的に提出させる事例が見受けられます。

確かに、従業員の居住場所や緊急連絡先の確認、社会保険・税金などの手続き、通勤手当・家族手当・扶養手当・慶弔金などの支給条件の確認など、本人や家族の住所等を確認したり、その関係書類を提出させることに、雇用管理上の合理的な必要性が認められる場合もあると思われませんが、「戸籍謄（抄）本」を求めて本籍を把握することなどについては、通常、合理的な必要性があるとは考えられません。労働基準法施行規則第53条第1項に規定される労働者名簿についても、「本籍」の項目が削除されております（平成9年4月1日より）。

把握することに合理性が認められる情報を把握する場合であっても、例えば、本籍欄を含む「住民票」ではなくて「住民票記載事項証明書」（注）などを提出させることで足りるものと考えられますし、それも入社時に一律に提出させるのではなく、必要となった場合に本人の同意を得て提出させ、必要な内容の確認後は本人に返却するなどの配慮を行うことが望ましいと考えられます。

個人情報保護法（平成15年5月施行）においても、個人情報の適切な取扱いが求められているところであり、その観点からも、採用内定者の個人情報を、雇用管理のために必要な範囲を超えて把握収集したり保管などをしないようにすることが求められます。

（注）「住民票記載事項証明書」とは、本人等の請求に基づき、氏名・住所・生年月日などの所定事項が住民票に記載されていることを、市・区役所や町村役場が証明する書類。請求人が作成した書面に役所・役場が証明をする場合と、役所・役場側が定めた様式の証明書が発行される場合がある。

問題事例 採用内定後に提出させる身上書に本籍・家族の職業等の項目を設定

〈考え方〉

この事業所では、内定後、入社後の雇用管理の参考にするため身上書の提出を求めましたが、その内容が多岐にわたっていた上、本籍、家族の職業、宗教等の項目がありました。

採用したのだからどんな書類をとってもよいというものではなく、採用内定者の個人情報の把握については、『公正な採用選考』の考え方に準じて、基本的人権を尊重した対応が求められます。同和問題などの人権問題の正しい理解と認識の下に、従業員の基本的人権を尊重し差別のない職場を作るため、雇用管理上の合理的な必要性が認められる範囲に限って把握するようにしましょう。

【参考《マイナンバーの提供を求める時期》】

- 社会保障・税に関する手続書類の作成事務が発生した時点が原則です。
- 契約を締結した時点等のその事務の発生が予想できた時点で求めることは可能と解されています。
 - *例えば、給与所得の源泉徴収票等の作成事務の場合は、雇用契約の締結時点で事業主から従業員にマイナンバーの提供を求めることも可能であると解されています。
 - *雇用契約を締結する前（採用面接時等）に事業主から採用選考対象者等にマイナンバーの提供を求めることはできません。
 - *いわゆる「内定者」については、その立場や状況が個々に異なることから、一律に取り扱うことはできませんが、例えば「内定者」が確実に雇用されることが予想される場合（正式な内定通知がなされ、入社に関する誓約書を提出した場合等）には、その時点でマイナンバーの提供を求めることができると解されています。

4 採用内定取消し及び入職時期繰下げ等について

採用内定取消しは、対象となった学生・生徒及びその家族に計り知れないほどの打撃と失望を与えるとともに、社会全体にも大きな不安を与えるものであり、決してあってはならない重大な問題です。

事業主は、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講じることが求められます。

やむを得ない事情により、新規学校卒業者の採用内定取消しを行おうとする場合、所定の様式により、あらかじめハローワーク及び学校（施設）の長に通知することが必要です。

この場合、解雇予告について定めた労働基準法第20条及び休業手当について定めた同法第26条等関係法令に抵触することがないように十分留意することが必要です。

また、採用内定取消しの対象となった学生・生徒の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、学生・生徒からの補償等の要求には誠意を持って対応することが求められます。

入職時期繰下げは、学生・生徒の当該企業に対する信頼を損ない、卒業後の職業生活に影響を与えかねません。

やむを得ない事情により、新規学校卒業者の入職時期繰下げを行おうとする場合、所定の様式により、あらかじめハローワーク及び学校（施設）の長に通知することが必要です。

採用内定の際に定められていた入社日は変更しないものの、事業主の都合により休業させ、実際の就業をさせない措置（自宅待機）を行う場合には、その期間について、労働基準法第26条に定める休業手当を支払う必要があります。

また、入職時期繰下げを受けた学生・生徒からの補償等の要求には誠意を持って対応することが求められます。

事業主の都合による労働条件の変更は、原則として採用内定者の合意を得る必要があります。

採用内定の際に定められていた労働条件と大きく異なるなど、採用内定者が同意しがたい労働条件の変更を提示された結果、やむを得ず内定を辞退するような事例は、採用内定取消しとして取り扱うべき事案である可能性がありますので、ハローワークが事実関係を確認し、内定取消し通知書を提出するよう指導する場合があります。

採用内定取消しの防止のため、この内容が厚生労働大臣の定める場合に該当するときは、企業名等を公表することとされています。

