

就業規則のABC Scene:4 「採用、異動等」

▶ 採用条項で気をつけること

(採用手続)

第4条 会社は、入社を希望する者の中から選考試験を行い、これに合格した者を採用する。

(採用時の提出書類)

第5条 労働者として採用された者は、採用された日から___週間以内に次の書類を提出しなければならない。

- ① 住民票記載事項証明書
- ② 自動車運転免許証の写し（ただし、自動車運転免許証を有する場合に限る。）
- ③ 資格証明書の写し（ただし、何らかの資格証明書を有する場合に限る。）
- ④ その他会社が指定するもの

2 前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに書面で会社に変更事項を届けなければならない。

- 「モデル規則」では「採用手続」（4条）として「入社を希望する者の中から選考」としてしていますが、**均等法**など他の法令の規定に触れないよう留意することが大切です。
- また、「提出書類」（5条）には、いくつかの書類が例示されていますが、ここは会社によって異なってくる部分があると思います。そのなかで、労働者の年齢や住所などを確認するための書類としては、戸籍謄本（抄本）や住民票の写しではなく、「住民票記載事項証明書」によることが適切であるとされています。行政通達においても、個人情報の取扱いやプライバシー保護の観点から、戸籍等は求めないとされていることに留意しなければなりません。
- 「モデル規則」にはありませんが、「身元保証人」を求める条項を設けている例を見ることがあります。以前は普通のように求められていましたが、最近では、これを求めない会社が増えてきたようです。

○規定の仕方として、例えば「身元保証人は会社が適当と認めた2名とする。身元保証の期間は5年間とする」といった内容になります。

○身元保証を求める場合には、**身元保証に関する法律**の規定に留意する必要があります。法では、期限の上限は「5年」とされていて、期限を定めない場合には「3年」となります。また、民法改正により、身元保証に関して損害賠償の極限額を定めるときには「上限」を記載することが必要となりました。

○さらに「採用時の提出書類」に加えて、「面接時の提出書類」を規定している会社もあります。その代表が「履歴書」になるのですが、これは「自筆」で書くよう求めるのがよいと指摘があります。「自筆」にはうまいかどうかは別にして、その人の性格や仕事ぶりまで何うヒントが隠れているように思えるからです。

【コラム：「採用条項」に入れておくといふ3つのこと】

○採用取消条項

採用時に時々あるのが、会社が決めた入社日に出てこないとか、必要な提出物を出してこないといったトラブルです。こうした場合に、「採用を取り消すことがある」と規定しておく、取消の根拠とすることができます。

例えば、

- ・規定した書類を提出しないとき
- ・卒業や業務に必要な資格取得ができないとき
- ・履歴書への虚偽記載が判明したとき

などが想定されます。

この場合、採用決定後の取消になると、法的には「解雇」に該当することになりますので、法に定められた所要の手続きを踏まなければなりません。

○入社日条項

上記に挙げたように、会社が指定した日に出社してこない場合に備えて、「入社日」の規定を設けることがあります。こうして、入社日に労働契約が発効することを明確にすることにより、後々のトラブルに備えることになります。

○副業・兼業申出条項

入社後に副業や兼業を申し出る場合は、別規程による申出を受けることにより把握することができますが、入社時にはその確認が漏れてしまいがちです。そのため、採用時に申出を求める条項を置いて後々トラブルにならないようにすることができます。

▶ 試用期間で大切なこと

(試用期間)

第6条 労働者として新たに採用した者については、採用した日から__か月間を試用期間とする。

- 2 前項について、会社が特に認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。
- 3 試用期間中に労働者として不適格と認めた者は、解雇することがある。ただし、入社後14日を経過した者については、第53条第2項に定める手続によって行う。
- 4 試用期間は、勤続年数に通算する。

○「モデル規則」では次の事項について規定しています。

- ・ 試用期間の長さ (○か月)
- ・ 試用期間の短縮又は非設定の可能性
- ・ 試用期間中の解雇手続き
- ・ 試用期間の勤続年数への通算

○まず、試用期間の「長さ」について法の規定はありませんが、余り長い期間を設定するのは適当でないとされており、「3か月から6か月」くらいが一般的といえます。裁判例では2か月の見習い後の1年の試用期間について公序良俗に反し無効とした事案があります。

○また、試用期間を延長する場合でも、最長1年程度とするのが適当のようです。

○試用期間中の解雇については、[三菱樹脂事件最高裁判決](#)を踏まえることが必要です。つまり、試用期間中の解雇は「留保解約権」による解雇とされ、一般の解雇よりも使用者に広い裁量が認められます。しかし同時に、採用時には知ることができなかった事実が判明することにより、引き続き雇うことが適当でないとの判断に、客観

的合理性と社会的相当性が問われることとなります。そうすると、普通解雇と同じようなレベルの判断にならざるを得ないことに留意する必要があります。

○「モデル規則」にはありませんが、本採用（解雇）の「判断基準」や「判断時期」について条項を追加する例もあります。

○さらに、最初の契約は「有期労働契約」にしておいて、それが終了した後に「正社員」として本採用する「トライアル雇用」（試用雇用契約）の形にすることもできます。ハローワークではこの形式を推奨しており、助成金制度も設けています。この場合も「正社員」になった後に「試用期間」を設けることができます。

▶ 労働条件の明示は「電子メール」でも可能

（労働条件の明示）

第7条 会社は、労働者を採用するとき、採用時の賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、その他の労働条件を記した労働条件通知書及びこの規則を交付して労働条件を明示するものとする。

○「労働条件の明示」は**労基法 15 条**及び**老基則 5 条**に基づくものであり、次の6項目について原則「書面交付」で行うこととされています。ただ、労働者からのリクエストがあれば、e-mail や SNS でも交付可能とされています。どちらにするかは、その時の判断によりますが、今の時代、両方に対応するという手もありそうです。

○また、パート・有期雇用労働者については、昇給、退職手当、賞与の有無、相談窓口についても文書交付等で明示することになっています、

【書面交付等が必要な事項】

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項（期間の定めのある労働契約を更新する場合に限る）
- (3) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- (4) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに交替

制により就業させる場合における就業時転換に関する事項

(5) 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

(6) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

▶ 転勤は労働者の事情に配慮することが必要

(人事異動)

第8条 会社は、業務上必要がある場合に、労働者に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。

2 会社は、業務上必要がある場合に、労働者を在籍のまま関係会社へ出向させることがある。

3 前2項の場合、労働者は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

○「人事異動」（8条）では、

- ・業務上必要な配置換えと職務内容の変更
- ・業務上必要な在籍出向

について規定し、

- ・労働者は正当な理由なく拒むことはできない旨、規定しています。

○「配置換え」と「職務内容の変更」については、労働者の特別の合意がない限り、可能とされています。しかしながら、住居の変更を伴う配置換え（転勤）や職務内容の相当期間の変更（職務変更）については、トラブルが生じやすいことから、このような規定を設けているものです。

○特に、育児や介護を行う労働者には、[育児・介護休業法](#)で配慮義務が定められていますし、[労契法3条3項](#)にある「仕事と生活の調和」に関する規定にも配慮が必要です。

○また、「転勤」に伴う労働者の負担に配慮し、転勤命令の内示時期について、例えば「1週間前」などとする方法も考慮されていいと思います。

- 「転勤」命令については、その運用が「権利の濫用」にならないよう、十分に配慮しなければなりません。これに係る代表的な判例 [東亜ペイント事件](#) では、
 - ・業務上の必要性があること
 - ・不当な動機、目的がないこと
 - ・通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わないことという要件を満たさなければならないとされています、
- 「就業規則」に書いてあるからどんな運用をしても大丈夫であるという考えは捨てなくてはならないということです。

▶ 在籍出向と転籍に係る同意の違い

- 「出向」とは、今の労働契約のまま、他の使用者のもとで労務に従事すること、「転籍」との違いは、指揮命令の主体が「出向先」に変わることです。
- 「モデル規則」では、「在籍のまま関係会社に出向させることがある」という「在籍出向」の例を示しています。もちろん、関係会社以外に出向させる場合には、それも含む規定にしておかなければなりません。
- 「在籍出向」は一定期間後に現職に戻ることが約束されているのが原則ですが、そうでない「片道」の場合もあり、この場合には事実上「転籍」に近くなります。
- この「モデル規則」の規定は、使用者が「出向命令権」を取得するための規定とされています。「就業規則」にこれを定めて労働者から「包括的同意」を得たうえで労契法6条に定める「合意」を得ていると解釈されているのです。
- その「出向命令権」は、労働者の「個別的同意なしに発することができる」とする判例として [新日本製鐵事件](#) があります。
- 注意しなくてはならないのが、これがすべての場合に適用されるかは疑わしいところがあるとされていることであり、また、「権利の濫用」とされるときには無効となることにも留意しなくてはなりません。

○「モデル規則」にはありませんが、手続きや内容面での不利益を避ける意味で、

- ・ 出向期間
- ・ 期間延長
- ・ 労働条件の不変更
- ・ 現職復帰保障

などに関する規定を設ける事例もあります。

○一方、「転籍」は本人の「同意」が必要となりますので、その旨を規定することになります。この「同意」については、入社時の「包括的同意」ではならず、一般的には「個別的同意」まで要するとされています。

○しかし、裁判例 [三和機材事件](#) では、「常に具体的同意でなければならないかどうかはともかく、少なくとも包括的同意もない場合まで転籍出向を認めることは」相当でないとして、包括的同意に重きを置いているようにも見えます。

○こうした点を踏まえると、例えば、「原則として」といった表現を加えるなどの工夫をしておくことが適切と考えられます。

○現在の企業活動では「出向」や「転籍」は日常茶飯事であり、それに伴うトラブルも起こりやすいところです。今の規定で大丈夫かどうか点検する意味のある条項といえます。

▶ 休職命令と治癒について規定する

(休職)

第9条 労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

- ① 業務外の傷病による欠勤が ___ か月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき _____ 年以内
- ② 前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき
必要な期間

2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰

させることが困難又は不適當な場合には、他の職務に就かせることがある。

- 3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

○**労基法**には「休職」の定義や期間などに関する規定はありませんので、使用者がその判断で規定していくことになります。

○まず、「休職」は労働者が業務外の疾病（私傷病）により、仕事ができなくなったとき、つまり、「債務不履行」になったとき、いきなり解雇するのではなく、一定期間解雇を猶予するものとされています。

○使用者には「休職」を命じる権利があるとされており、「モデル規則」のように、「休職とする」とか、あるいは「休職を命じる」としてもよいことになります。

○ただ、このようにしてしまうと、すべての場合に「休職」扱いにしなくてはならなくなりますので、実際には「休職を命じることがある」とか「休職を命じることができる」といった裁量の余地を残した方法にしておくこともできます。

○また、「療養を継続」という意味を明らかにするため、「治癒」という言葉を用いるとさらに明確にすることができ、「復職」との関係もよく分かるようになります。

○ここでいう「治癒」は、民法493条の債務の本旨に従った弁済ができる状態（従来の業務を健康時と同様に通常業務遂行できる程度）に回復することをいいます。この「治癒」の状態になれば「復職」できる状態にまでなつたと判断できることになります。

○「休職」に関わって特に判断が難しいのが、精神疾患の場合です。その判断に当たって、主治医や会社の産業医の診断書、意見書の提出や、受診、意見聴取などができるようあらかじめ規定しておくことが大切になります。

○「休職期間」の上限は、企業の規模や方針によってまちまちになりますが、一般的

には大企業の方が、上限が長くなる傾向にあります。上限設定には、健康保険の傷病手当金の支給期間（1年6か月）が参考になりますし、勤務年数によって差をつけることも考えられます。

○精神疾患の場合には、「休職」を何度も繰り返すような事例がよく見られますので、「休職期間」に通算規定（最長で2年間とか）を設ける方法もあります。

○また、試用期間中は、「休職」が適用されないとする規定も検討すべきです。

▶ 復職条項のポイント

○「休職」に比べて「復職」の方が、対応が難しい場合があります。特に精神疾患による「休職」からの「復職」には慎重な対応が求められます。

○「モデル規則」では、「復職」を判断する手続きや基準については規定していませんが、労働者が「治癒」したかどうかを医師の診断書等で判断することを明記することがあります。その場合、「復職」が不可能と会社が判断すれば、休職期間が残っていれば「休職」の継続ということになりますが、期間満了になればその時点で「退職」（自然退職）になります。

○「モデル規則」は、「復職」する場合の「復帰先」について「元の職場」としてはいますが、精神疾患の場合にはそれが困難であることが多くあります。「元の職場」に精神疾患になった原因が残っているようであれば、「他の職場」への復帰も検討するのが望ましいですが、現実にはそれも難しい場合がほとんどです。

○こうした問題については、厚労省の「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」が参考になります。これを参照しながら「試し勤務」や「リワーク支援」など具体的な方法を検討のうえ、規定することが考えられます。

○ただ、この場合には賃金は発生しませんので、業務と認められるような具体的な仕事はしてもらうことができません。

- 「復職」に当たって時短勤務の変更や職場換え、職種変更など労働条件が変更になることもあります。その多くは「不利益変更」となりますので、「個別合意」で変更する旨を記載しておく必要があります。