

13 身元保証書、誓約書など会社への提出書類

※本項では、「身元保証ニ関スル法律」を「身元保証法」と表記。

1 入社時の提出書類

企業が採用内定者に対し、入社承諾書、身元保証書、誓約書等を提出させることや、提出書類に実印の押印や印鑑証明書の添付（身元保証書への保証人の実印押印や印鑑証明書の添付を含む）を求めることがある。

大阪府及び大阪労働局は、公正選考採用や個人情報保護の観点から、企業等に対し「提出書類の必要性や内容を十分検討すること」や「特に必要がないにもかかわらず、従前からの慣習で提出させていないか」、「内容について、過度な責任や法令等に反することを求めるものとなっていないか」、「提出させる場合であっても、不必要な書類の添付や身元保証人の数など、必要以上に応募者にプレッシャーを与えていないか」といった点について配慮を求めている。

また、戸籍に関する書類（戸籍謄（抄）本、本籍地の記載のある住民票の写し等）は、画一的に提出を求めてはならない。雇い入れた労働者の住所、氏名、生年月日、扶養親族の有無等の確認は、「住民票記載事項証明書」によって確認できる（大阪府作成「採用と人権」より）。

なお、プライバシーの侵害として病歴の収集が問題となった裁判例で、社会福祉士の求人への応募者について病院が本人の承諾を得ることなく医療記録を確認し、HIV感染の事実を把握して内定を取り消したことについて、健康管理に必要な範囲で用いることが想定されている医療情報を、その範囲を超えて採用活動に利用したものであり、個人情報の目的外利用として個人情報保護法第16条第1項に違反するとともに、プライバシーを侵害する不法行為であるとされたものがある【社会福祉法人北海道社会事業協会事件 札幌地判 令元.9.17】。

〔採用過程で行われる個人情報の収集については、「No.11」参照〕

2 身元保証書とは

身元保証書は、労働者が使用者に損害を与えた場合に、第三者である身元保証人が労働者本人と連帯してその損害を賠償することを主な内容とするもので、これによって使用者と身元保証人との間の身元保証契約が成立する。使用者が労働者に対して身元保証人を求めること自体に法的な制限はないが、身元保証人に求める賠償の範囲・期間等については、身元保証法によって次のような制限がある。

(1) 身元保証契約の期間

期間の定めがない場合は3年、期間の定めがある場合も最長5年【身元保証法第1条、第2条】。

(2) 身元保証人の賠償範囲

賠償の対象となるのは、被用者本人の直接、間接の労務に関連した行為により、使用者が受けた損害に限られる【身元保証法第1条】。ただし、裁判所は、その損害額全てではなく、使用者の監督や安全配慮等の過失、身元保証をするに至った事由、被用者の任務または身上の変化その他一切の事情を斟酌して賠償範囲を決定することとされている【身元保証法第5条】。

なお、身元保証契約は、個人根保証契約の一種として、極度額を定めなければその効力を生じない【民法第465条の2】。

(3) 使用者の通知義務【身元保証法第3条】

使用者は、身元保証人に対し、次の通知義務がある。

ア 本人に業務上不適任または不誠実な事跡があつて、そのため身元保証人に責任を生ずるおそれがあることを知ったとき。

イ 本人の任務または任地を変更したことにより、身元保証人の責任が加重となり、またはその監督が困難となるとき。

(4) 身元保証人の契約解除権【身元保証法第4条】

身元保証人は、上記（３）の通知を受けたとき、または自ら上記（３）の事実を知ったときは、身元保証契約を解除することができる。

3 誓約書とは

誓約書の提出は法令で定められたものではなく、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重要事項を会社が労働者に再確認させること等を目的に提出を求めるものである。

また、会社が採用内定者に対し、採用内定通知を行うとともに入社誓約書の提出を求めることがある。

この入社誓約書には、採用内定者が所定の時期に間違いなく入社することのほか、（１）卒業できなくなった場合、（２）健康状態が悪化し入社日以降の就労が困難な場合、（３）経歴詐称が発覚した場合、（４）違法行為により逮捕、起訴された場合等には内定を取り消されても異議のない旨が記載されることがあるが、誓約書を提出しなければならない法的義務はなく、提出を強制することはできないと解されている。

誓約書そのものに法的拘束力はなく、事実行為として行われるものであるため、採用後に労働者に服務上の非違行為があり懲戒処分を行う場合、その根拠は誓約書ではなく就業規則や労働契約書によることとなる。

4 秘密保持誓約書とは

採用に当たり、営業秘密とされる生産方法や販売方法その他の事業活動に有用な技術上または営業上の情報であって、公然と知られていないもの【不正競争防止法第2条第6項】について漏えいさせない趣旨で、秘密保持誓約書の提出を求められる場合がある。

誓約書による労使間の合意がなくとも、労働者には信義則に基づき、労働契約上当然に使用者の業務上の秘密を洩らさないという秘密保持義務が生じる【古河鋳業足尾製作所事件 東京高判 昭55.2.18】とされていることから、当該誓約書の提出を拒否した者は通常労働者が負うべき義務の履行拒否を表明したものと理解し得るが、その採用を取り消せるかが問題となる。

判例では、採用予定者が秘密保持義務を受け入れないことを採用内定当時知ることができなかった場合には、採用内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認されるとしたものの【大日本印刷事件 最二小判 昭54.7.20】がある。

5 採用時に身元保証書、誓約書等を提出しないことを理由とする解雇

会社がいったん採用の意思を本人に通知した場合、労働契約が成立したものと認められ、その後、身元保証書、誓約書等を提出しないことを理由に採用を取り消すことは、労働契約成立後の使用者からの一方的な契約解除となるため、解雇に当たるとされている。

採用時の書類提出が業務遂行や諸手続き（社会保険・税関連の手続き、住居手当・家族手当の支給等の事務）に必要不可欠であり、その内容が適切なものである場合、それら必要書類の不提出を理由とする解雇が有効とされた裁判例があるが、業務上の必要性の低い書類の不提出の場合は、解雇無効とされる可能性がある。

裁判例では、身元保証書の不提出を理由とする解雇について、当該会社において身元保証書の提出が採用の条件とされていたこと、会社の業務内容が金銭貸付等であることから、横領などの事故を防ぐために、社員に自覚を促す意味を込めて身元保証書を提出させていたこと等を考慮して、身元保証書の不提出は、従業員としての適格性に疑義を抱かせる重大な服務規律違反又は背信行為であるとし、労働基準法第20条ただし書にいう「労働者の責に帰すべき事由」に基づく解雇に当たるとしたものの【シティズ事件 東京地判 平11.12.16】がある。