

《就業規則》

《各注意条文》

- 第3条（適用範囲）

平成18年の法改正により、60歳以降の契約社員（以下「嘱託社員」）が今後発生してくることが考えられますので、適用範囲上、嘱託社員に対して、「継続雇用に関する規程」で別条件とする部分と、就業規則を準用する部分があることを明記する必要があります。

- 第7条・第8条（提出書類）

最近解雇の取扱いについて厳格化されており、それは試用期間中の解雇であっても同じ事が言えます。ですので、会社にとって重要な書類については、勤務開始後ではなく採用内定時点で会社に提出することを義務づけることは如何でしょうか？内定承諾書や誓約書を結ぶ時点で内定取り消しとなる項目を定め結ぶことにより、会社の意思を反映させることが可能です。

それ以外の部分として、必要書類の中に「身上調書」とありますが、近年「基本的人権の尊重」を建前に、採用選考時及び採用内定時に家族状況や生活環境等を確認又は調査することが禁止されており、その行為が違法であると判断される恐れがあります。具体的には「本籍・出生地」・「家族の状況全般」・「住宅状況」・「生い立ち等」がそれに挙げられます。採用決定後、家族手当や住宅手当の支給や給与計算上必要であり、最低限確認することは認められておりますが、それ以外については明文化を避けることをお勧めいたします。

- 第9条（採用の取り消し）

実質的には、1分でも働くと解雇という判断となります。不実記載や書類提出のみを理由とする解雇は難しいため、やはり、前述した採用内定時の書類提出義務づけをおこなうことは如何でしょうか？（この場合内定の条件として、会社が認められない不実記載や提出拒否による採用内定解除は有効となり、解雇よりも広い範囲で会社の意思を加えることが出来るため）、その為に採用内定時の誓約書を結ぶ段階で提示することも一案かと考えます。

- 第10条（試用期間）

試用期間の延長についてですが、合計1年以内の範囲内であれば認められますので、延長を行う期間が最大でどれぐらいになるのかを明記することにより、運用上適正に扱いやすくなるかと考えます。又、第9条に近いのですが、試用期間中の解雇は本採用者と比べ比較的広い範囲での解雇権が認められておりますので、解雇理由を具体化していくこともお勧めいたします。

- 第14条（研修配転・降格配転）

ここでいう移動費についてですが、どのような状況での費用を指すのでしょうか？又、出来れば、研修配転にて実績を納め修了した後の身分であったり、労働条件がどうなるのかについて具体化していくことが必要かと考えます。