

2) その他、雇用契約時の留意事項

(1) 労働者名簿等人事関係書類の取扱いについて（昭和50年労働省労働基準局長、 同婦人少年局長連盟通達、昭和54年労働省労働基準局監督課長通達）

- ア 満18歳未満の年少者は年齢証明書の備え付けが必要とされているが、「住民票記載事項証明書」を備えれば足りること
 - イ 労働者名簿の記載事項のうち履歴については、労働者の提出した履歴書その他労働者本人の申告による履歴を記入すれば足りること
 - ウ 戸籍謄（抄）本及び住民票の写しは、画一的に提出又は提示を求めないようにし、それが必要になった時点（たとえば冠婚葬祭等に際して慶弔金等が支給されるような場合で、その事実の確認を要する等）でその具体的必要に応じ、本人に対し、その使用目的を十分説明したうえ提出を求め、確認後速やかに本人に返却すること
 - エ 就業規則等において、一般的に採用時、慶弔見舞金支給時等に戸籍謄（抄）本、住民票の写し等の提出を求め、確認後速やかに本人に返却すること
 - オ 採用決定・入社後において、家族の職業、収入、家族状況等家族に関する状況を画一的に報告、提出させる例があるが、本人の配置、給与等の面において必要がある場合のほかは報告・提出を求めないこと
- ・なお家族手当その他の給付金の支給、勤務場所の決定、緊急時の連絡等のため必要がある場合には、その使用目的を十分説明のうえ、その必要事項について報告を求めること
なおその記録の保管に適正を期すること。

(2) 身元保証、身元引受契約

従業員と使用者は労働の提供と賃金の支払という相関関係であり、使用者は従業員に対し誠実に勤務することを要求する。そのことから従業員を採用する際に身元保証書の提出を求める事業場が多く、就業規則にその旨規定している。根拠は「身元保証ニ関スル法律」である。同法第1条は「被用者ノ行為ニヨリ使用者ノ受ケタル損害ノ賠償ヲ賠償スルコトヲ約スル身元保証契約ハ三年間ソノ効力ヲ有ス…」を規定している。期間を定めていないときは3年、期間を定めたときは5年が最長期間である。

なお、すべての事業場が従業員の採用時に身元保証契約を結ぶ必要はなく各事業場の独自の方針に基づいて自由に判断すればよい。

(3) 試用期間の設定と本人への告知

従業員を採用するにあたって、はじめから正社員とせず、3ヵ月とか6ヵ月とかの期間を試用期間とし、その間本人の能力、性格等を見定めるとする事業場が多い。試用期間の長さについては特に法律では定めはないが、試用期間中の解雇について入社後14日を超えて解雇する場合は労基法第20条による解雇手当の支払いを要する。

試用期間制度を運用する場合、就業規則に規定するのは当然であるが、従業員の採用時には説明、周知しておくことが必要である。