

ヒト①

雇入れと法務リスク

1. 求人票

- 正社員として雇入れる予定が無いにもかかわらず、正社員として採用されるかのような宣伝文句は記載していませんか。
- 求人票記載の賃金額は一定のスキルを保有した求職者にしか適用されないにもかかわらず、だれもがその賃金額を支給されるかのような宣伝文句を記載していませんか。
- あからさまに性別や年齢によって求人内容を区別していませんか。
- 求人票記載の労働条件にて雇入れることについて、抵抗感や疑問はありませんか。

2. 採用面接

- 厚生労働省が公表している「公正な採用選考について」「公正な採用選考チェックポイント」を読んだことがありますか。
- 求職者より、採用面接の内容を社外に公表しないことを誓約する書面等を取り付けていますか。
- 履歴書の返還義務が無いこと、不採用理由を告知する義務が無いことを事前に求職者に伝えて了解を得ていますか。

3. 内定と内定取消し事由

- 次の場合、法的に内定（＝始期付解約権留保付労働契約）と評価されますか。
 - ・ 採用予定である旨求職者に告げた場合。
 - ・ 採用内定である旨告げたが、必要書類の提出指示や入社日の通知を行っていない場合。
 - ・ 採用内定通知後、会社所定の誓約書を提出している場合。
- 採用通知の際に、必要書類の提出が無い限り、採用を取り消すことができる旨の誓約を取り付けていますか。

採用通知後、入社前までの間において研修を義務付けた場合、賃金が発生することは認識していますか。

採用内定時に、内定取消事由、競業禁止、情報管理等を明記した誓約書を求職者より徴収していますか。

4. 労働条件の提示

求人票記載の労働条件と採用時に提示する労働条件とが相違している場合、求職者より事前に同意を得ていますか。

採用時に、労働条件の明示のみならず、雇用（労働）契約書を徴収していますか。

いわゆる定額残業代（固定残業代、みなし残業代）を採用している場合、労働条件通知書・労働契約書に、どの手当が定額残業代に該当し、当該残業代の賃金額はいくらで、何時間分の残業に該当し、当該時間を超過した場合は別途残業代を支払うことを明記していますか。

就業規則が存在しないにもかかわらず、労働条件通知書・労働契約書において、「詳細は就業規則による」といった引用文言を使用していませんか。

就業規則が存在しない場合、労働条件通知書・労働契約書において懲戒処分に関する規定を明記しないことには、懲戒処分を行うことができないことは知っていますか。

5. 試用期間

試用期間中の従業員を辞めさせることは、解雇に該当することは知っていますか。

試用期間中であっても、社会保険・労働保険の適用があることは知っていますか。