

1-5. 身元保証書・誓約書は提出しなければならないの？

Q：どうなる？こんなトラブル！

採用にあたって「身元保証書」と「誓約書」の提出を求められました。提出しないと採用取消しになるのでしょうか？

A：これがルール！

書類提出が採用の条件となっている場合は、提出しないと不採用とされることがあります。

■身元保証とは？

使用者が、本人以外の第三者を「身元保証人」として保証契約を求めることは、パート・アルバイトなどの非正社員についても行われることがあります。

これは、採用した労働者が、もしも使用者に損害を与えるようなことをしたときに備え、賠償金を確実に得られるよう、本人以外の第三者にも責任を負ってもらうための契約です。

身元保証契約は、保証人が本人と全く同じ責任を負う「連帯保証契約」とすることが一般的です。

また、同居の親族以外の者を保証人とするよう求められるケースも多いようです。

■身元保証書を提出する義務はある？

採用にあたって身元保証契約を求めることは、必ずしも不当な理由によるものともいえませんし、慣習的に広く行われてきたこともあって、これを採用条件とすることが違法であるとはいえないでしょう。

このため、提出しないと採用が取消されることはありえます。

ただし、もともと身元保証人を付けることが採用条件になっていなかったにもかかわらず、採用後に新たに身元保証書の提出を求められた場合であって、提出を求める理由に合理性がなければ、提出を断ったとしても、解雇することはできないと解されます。

■身元保証人の責任

多くの場合、身元保証契約は連帯保証となっているため、身元保証人が高額な賠償責任を負ってしまうことがあります。ただし、賠償すべき上限額をあらかじめ保証契約書に決めていなければ、その保証契約は無効になります（民法 465 条の 2 第 2 項）。

また、身元保証契約は採用条件として一般化しており、親族や知人同士で保証し合うことも多いことから、身元保証人にあまりに大きな損失を与えないように、「身元保証ニ関スル法律」によって、身元保証人の責任が軽減されています。

身元保証契約は、期間を定めなければ原則 3 年間で終了し、期間を定めても最長 5 年間とされています（自動更新は認められませんが、期間満了時に新たに締結し直すことがあります）。

また、使用者は、その労働者に不審な行動や仕事内容の変化があったときは、直ちに身元保証人に通知しなければならず、その場合、身元保証人は身元保証契約を解除できます。

身元保証人が負う責任の範囲は、使用者側に過失が無かったか、身元保証人が保証をするに至った経緯（引き受けた理由と保証するにあたり実際に注意を払えた程度）、その労働者の仕事の変化など一切の事情を踏まえて、裁判所が決定するとされています。

賠償額は使用者の言い値ではありませんから、もし使用者から請求を受けたとしても、賠償額について直ちに合意せず、弁護士などの法律専門家に相談するか、裁判所の調停・裁判によって解決を図った方がよいでしょう。

■ 誓約書

採用にあたって、在職中に企業秩序や秘密を守ることだけでなく、退職後についても一定の義務を負うことを内容とする誓約書の提出が求められることもあります。

これも採用条件となっている以上、拒否すれば不採用となることがあります。

在職中に使用者の利益を害しないことや、就業規則などを順守する内容の誓約書であれば、労働者として当然守るべき事項を確認しているだけですから、それほど問題は無いものの、退職後の競業避止や秘密の保持を義務付けるものについては注意してください。

そのような内容の誓約書にいったん合意しても、法令や公序良俗に反する内容であれば、効力を否定できることもありますが、合意する前に十分検討することが必要です（「8-4. 退職後の義務」参照）。