

○身元保証書など採用時に必要な書類にはどのようなものがあるか

新たに職員を雇い入れるに当たり、身元保証書など、職員に提出を求めておいた方がよい書類などはありますか。また、書類を提出してもらうに当たり留意すべき事項について、併せて教えてください。

医療機関

医療従事者 専門職

医師や看護師など資格が必要な職員を雇い入れる場合は、誓約書、身元保証書、緊急連絡先等の通常必要とする書類に加えて、業務を行うために必要な資格を有しているのかを証明する書類の写しの提出を求め、原本の確認を行います。

事務職員 その他

事務職など、資格を必要としない職種の職員を雇い入れる場合は、通常必要とする書類を提出させます。

介護施設

介護施設の場合も提出書類は医療機関と同じく、資格が必要な職種の場合はそれを証明する書類を提出させます。

介護従事者 専門職

介護福祉士などの仕事をしてもらうことを目的に雇い入れる職員は、医療機関と同じく、通常必要とする書類に加えて、資格を証明する書類の写しと原本の確認を行います。

事務職員 その他

医療機関と同じく、通常必要とする書類を提出させます。

解 説

1 提出書類と提出の際の留意事項

労働者を雇い入れた場合、社会保険の加入手続に必要な書類や給与の振込口座申請などの書類を提出してもらう必要があります。以下、一般的な提出書類を例示します。

① 誓約書

医療機関・介護施設の規則に従うことや、業務に励むことなどを約束させるために署名、押印した誓約書を提出させます。

② 身元保証書

本人の身元を保証する保証人を選任してもらい、身元保証書と保証人の印鑑証明書を提出させます。

③ 緊急連絡先届出書兼同意書

本人と連絡が取れなくなったときなど、不測の事態に備えるために、緊急連絡先を記載した書類を提出させます。

④ 個人情報提供同意書

医療機関・介護施設のグループ内で個人情報を共有するなど、個人情報使用の範囲を定めた書類に署名・押印して提出させます。

⑤ 資格証明書（医師免許、看護師免許、社会福祉士登録票など、資格を証明する写し）

無資格者の医療行為や介護行為が行われ、それが社会的に問題になることがあります。多くの場合、当該応募者の資格の有無につき自己申告以外に確認をしていかなかった、あるいは写しを提出させたが偽造されたものだった、といった確認不足によるものです。無資格者による医療行為や介護行為が行われたことが発覚すると、社会的信用を失墜し、医療機関や介護施設の経営に大きなダメージを受けることになります。そのような事態を回避するために、資格を証明する写しを提出させるだけでなく、原本を提示してもらい、資格保有者であることを慎重に確認した方がよいでしょう。

参考判例

○身元保証書の提出が採用の条件とされていたにもかかわらず、期限までに提出しなかっただけでなく、再度、提出するように申し渡されたにもかかわらず身元保証書を提出しなかったため、「労働者としての適格性に重大な疑義を抱かせる」とした解雇が、「労働者の責に帰すべき事由」があるとして認容された事例

(シティズ事件=東京地判平11・12・16労判780・61)

書式例

○誓約書

医療法人〇〇〇〇

理事長〇〇〇〇殿

誓約書

このたび、貴法人に勤務するに当たり、事業の発展に寄与するため、就業規則、その他諸規則を遵守し誠実に業務を行うことを誓約いたします。

記

- 1 経営方針を尊重し、上司の指示命令や貴法人の諸規則に従い業務を行います。
- 2 勤務地の変更や職種の変更、部署の転換等、法人の人事上の命令に従います。
- 3 経営情報・患者情報・職員情報などに関する情報は、秘密保持を遵守いたします。
- 4 貴法人の名誉や信用を傷つけるような行為は行いません。

以上

〇〇年〇〇月〇〇日

住所 〇〇県〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号

氏名 〇〇〇〇 印

○看護師確保のために看護学校の学費等を貸与した上で入職させる場合は

当院では、看護師として採用予定の看護師見習いの学費等を当院で負担することを検討しています。ただし、せっかく学費等を負担して看護師資格を取得させても、入職後すぐに当院を退職されてしまうので、学費等は貸し付ける形とした上で、一定期間当院に勤務した場合は返還義務を免除しようと考えています。この場合、どのようなことに留意しなければならないでしょうか。

医療機関

医療従事者 専門職

医療機関で就労する労働者のうち、医師や看護師、理学療法士等の医療従事者・専門職については、まとめた金額の就学費用を要する資格・技能が必要となるため、当該資格・技能の取得を促すべく、就学費用返還制度を設ける医療機関は非常に多く見受けられます。しかしながら、就学費用返還制度については、その制度設計いかんによっては、労働者の退職の自由を不当に制限するものとして労基法16条違反となるおそれがあるため、少なくとも以下の点を踏まえた制度設計を行うことが望ましいといえます。

- ① 労働契約とは別個に免除特約付の金銭消費貸借契約を締結すること
- ② 前記契約において、返還免除基準を含む就学費用返還制度の内容を明確化すること
- ③ 返還免除条件である勤続期間については、「5年」を1つの上限の目安としつつ、労働者の退職の自由を制限するような不当に長いものとならないようにすること

2 退職時における年休の一括取得

年休は「労働者の請求する時季に与えなければならない」とされていますが（時季指定権。労基39⑤本文）、労働者が時季指定権を行使した場合であっても「請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる」とも規定されています（時季変更権。労基39⑤ただし書）。

では、退職することが予定されている労働者が未消化の年休を一括請求してきた場合、使用者はこれに応じなければならないのでしょうか。

例えば、退職予定日までに10日間の所定労働日のある労働者が、退職前の引継業務を十分に行っていないにもかかわらず、未消化の10日分の年休を一括して請求してきた場合、使用者の立場から見ると、引継ぎがなされないまま事実上退職が10日間早まるにもかかわらず、賃金だけは発生する形となります。使用者として、このような一括請求を拒むことはできないのでしょうか。

前記のとおり、労働者が時季指定権を行使してきた場合であっても、一定の要件の下で時季変更権を行使することができますが、この時季変更権は、飽くまでも年休の時季を「変更」することができる権利にすぎませんので、「他の時季にこれを与えること」が可能であることが前提となります。しかし、退職予定日まで10日しかないという状況で、10日の年休取得を一括請求してきた場合、もはや「他の時季」すなわち、代替日というものは存在しません。

したがって、この場合、使用者は時季変更権を行使することはできず、労働者からの時季指定権を受け入れなければならないということになります。

行政解釈上も、時季変更権は解雇予定日を超えては行使できないものとされています（昭49・1・11基収5554）。

引継ぎを行わない労働者に退職前に年休を一括請求されることに対しては、就業規則で労働者の引継義務と、引継ぎを行わないことが懲戒事由に該当することを規定しておく、心理的な抑止効果を期待するなどの方法が考えられます。

3 いわゆる「働き方改革」による使用者の時季指定義務の新設

年休は、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、職場の上司や同僚への遠慮等の理由から年休の取得率は低調であるのが現状です。これまでも労基法の改正により、年休の計画的付与制度（労基39⑥）や時間単位付与制度（労基39④）などの年休取得を促進するための制度が順次導入されてきましたが、平成29年の時点においても年間年休取得率はいまだ51.1%（「平成30年就労条件総合調査」（厚

介護施設

介護施設に従事する者でも、例えば介護福祉士は、社会福祉士及び介護福祉士法46条において前記刑法上の医師の規定と同様の規定により守秘義務が課されており、これに違反した場合には同法50条1項により、「1年以下の懲役又は30万円以下の罰金」が科されます。しかしながら、かかる法律によっても、あらゆる秘密情報を網羅することはできないものと考えられます。そのため、医療機関と同様に就業規則の規定又は退職時の秘密保持誓約書等を作成することにより、より的確な秘密漏えいの防止策をとる必要があるでしょう。

また、かかる秘密保持義務に違反した場合の措置についても医療機関と同様の対応を検討すべきです。

解 説

1 退職した労働者等に対して守秘義務を課すことの可否

雇用契約の継続期間中、労働者は、雇用契約の付随義務として使用者の営業上の秘密を保持すべき義務を負っていると解されています。そして、一般的な企業においては就業規則中に秘密保持義務を規定しており、労働者がそのような義務に違反した場合には、就業規則の規定にのっとり懲戒処分、債務不履行に基づく損害賠償請求又は不法行為に基づく損害賠償請求がなされることがあります。

もっとも、雇用契約終了後は、退職後の秘密保持義務に特段の規定がなければそのような就業規則の規定の適用も当然に受けるものではない上、雇用契約が終了した以上、前記の付随義務も認められないことになります。

この場合、退職した労働者に対して守秘義務を課すことが必要となってきますが、退職した労働者に守秘義務を負わせることについてその有効性について判断した裁判例としてダイオーズサービス事件＝東京地裁平成14年8月30日判決（労判838号32頁）があります。

同事件において裁判所は、「退職後の秘密保持義務を広く容認するときは、労働者の職業選択又は営業の自由を不当に制限することになるけれども、使用者にとって営業