

# ～Bridge通信～

No.21 平成25年12月発行

『薬師家の人々』から学ぶ労務管理のポイント！

## 第10回 (入社) 誓約書



どうだい、薬師君。「入社承諾書」と「内定取消事由」については、前回説明したとおりだ。今回は「雇用契約書」と一緒にサインをもらいたい「(入社)誓約書」について、説明するよ。

「入社承諾書」と「内定取消事由」についてはよく分かりました！内定をもらおうと、どうしても気が緩んでしまいますよね。でも、内定取消事由を入社前に確認できていたので、自分を律することができました。今度は、「(入社)誓約書」ですね。よろしくお願いします！

うむ。「(入社)誓約書」にサイン(同意)をもらえなければ、残念ながら当社での本採用は無いからね。なぜなら、この書類に書いてある内容は、「会社が求める社員像」と「社員として絶対にやってはいけないこと」をまとめたものだからだよ。同意できないということは、社員としての適性が無い、意欲が無いということだ。よろしく頼むよ！

### 『(入社)誓約書の目的』

『(入社)誓約書』は、入社時に雇用契約書と一緒にもらうことが一般的な書類です。(入社を拒めるメリットがあるため)

その目的というのは、大きく分けると次の三つにあると言えます。

- ① 社員として、これから働くうえで守るべき遵守事項、やってはいけないこと等の「確認」
- ② 将来発生しうる労使トラブルへの「抑止」
- ③ 会社に与えた損害に対して賠償することの「合意」

ここで、注意していただきたいのが、誓約事項を守れていなかった場合の懲戒や対処は、誓約書に基づいて行うわけではありません。

『就業規則』や『労働協約』、『雇用契約書』に基づいて行うこととなります。

労働契約法第12条では、就業規則で定める労働条件を下回る労働条件で雇用契約を結んだ場合、その下回る部分について、労使双方の同意があったとしても無効であり、就業規則で定める労働条件まで引き上げられる、と定めています。

つまり、誓約書よりも、就業規則等の方が法的効果が強いということです。

『(入社)誓約書』は、あくまで、会社のルールについて、「確認」「抑止」「合意」するための書類であり、その内容の根拠は「就業規則」に定めておく必要があることを忘れないでおきましょう！

