

A-1採用

従業員を採用するのに「A-1採用」を取り入れる企業がでてきた。採用のメリットとしては、応募者からの履歴書やエントリーシートについて第1次の定型チェックが可能となり、その分本来の面接に充てる時間が取れる▽時間や場所に関係なく、常時第1次チェックができるので、コストを減らして人材探しの機会が増える▽国内外を問わず、広くかつ自社向きの優秀な人材が採れるという採用業務の効率化の点が挙げられている。

だが、面接を実施せずして不安なく採用できるのか、ビッグデータを与えて学習させることが可能なかの心配もある。

現行の採用方式は、一定の時期を選び、書類選考を先行させて絞りかけ、面接を行って、本人の確認を含め、採用基準との適合性を審査

した上で採否を決めている。それだけでは足りず、別に誓約書の提出を求め、身元保証人を立てさせたりする。誓約書は、中途退職したと

め、従業員が発生させた損害を賠償させる目的で利用されてきた。

身元保証
身元保証制度は、江戸時代の「人請」に由来しており、

保証限度額を定めておらず、保証人側の保護に欠けた。今回の民法改正によって、人事労務分野にも影響が出るようになり、その一つに身元保証契約の実務運用がある。

「極度額」未設定は無効

身元保証制度



奉公契約には必ず身元保証人を付ける義務を課していた。でっち奉公といった前近代の要素が抜け切れず、1933(昭和8)年に至って、「身元保証に関する法律」で、身元保証人の規定が置かれた。

同法は、保証期間・使用者の身元保証人への通知義務・身元保証人の解除権・保証責任の限度から成り立っており、これに違反する身元保証契約は無効とされることになった。

ところが、身元保証法は、

【極度額の設定】

2020年4月1日以降において身元保証契約(保証契約の性質を有しないものは除く)を締結する場合、民法上新たに設けられた制約の個人根保証契約に当たることから、「保証の極度額」を決めておかないと、その契約は無効となる。「本保証に伴う賠償限度額は金〇〇円とする」など、これからは、極度額をどう決めかが一大関心事になろう。

【元本の確定】

身元保証人が死亡しても、

その地位は相続されることはない。相続開始前に既に発生した債務があれば、極度額の範囲で相続される。元本が未確定のものについては、元本確定の事由の一つに死亡が入ったので、それ以降債務がいくら発生しても、相続人は何の責任も負わない。

身元保証は必要か

身元保証代行サービスの利用もあるが、身元保証人を徴求する企業は減りつつあるようだ。本来好ましくない制度であり、少子化の時代が進む中で、そんなことをいっておれない状況が出ているのかもしれない。

この点は、採用した従業員が身元保証書の提出を拒んだとき、内定の取り消しなり解雇ができるかの問題にも関係してくる。採用条件に身元保証書の提出を明示しておかないと、労働契約の解消が否定されることもあり得る。

(弁護士・浦田益之)