

○労働者を雇う際、身元保証契約を結んでおく必要がありますか。

⇒ 労働契約と身元保証契約はまったく別の契約です。労働契約の締結に伴って必ず締結しておくという契約ではありません。そもそも身元保証契約は、使用者と労働者本人との契約ではなく、使用者と身元保証人との契約です。身元保証契約が締結されると、労働者本人が使用者に対して及ぼした損害について保証人が責任を負うことになります。ただし本人の原因で発生したとされる損害であっても、使用者側の監督責任の程度も勘案したうえでの損害査定となりますので、保証人が賠償する金額は、使用者側の主張どおりの金額であるとは限りません。

○労働条件の明示では、就業規則の配布で事足りますか。

⇒ 労働契約の内容を書面で明示し確認する目的は、具体的な契約事項を書面で明示することで、後々の労働トラブルを防止するためです。そのため就業規則の配布だけでは、就業場所や契約期間、賃金額、など重要な事項が明示できないことになりかねないため、労働条件の明示において就業規則の配布だけでは不十分と考えられます。