

5 身元保証契約について

企業によっては、入社時に「身元保証書」の提出を求めてくる場合があります。

身元保証契約とは、身元保証人と企業の間で結ばれるもので、売上金の着服等、労働者の行為によって企業が受けた損害を労働者が賠償できない場合のために、あらかじめ身元保証人を決めておくというものです。

しかし、身元保証人が労働者の行為全てに対して責任を負うというのでは、負担が重すぎるため、「身元保証二関スル法律」によって、身元保証人の責任は限定的なものとなっています。また、本契約書には極度額（損害賠償における上限額）を定める必要があります。



身元保証契約は労働契約とは別個のものであって、労働契約にあたって必ず締結しなければならないものではありません。実際には入社時に提出を断るのは難しいかもしれませんが、身元保証書を提出したとしても、「身元保証二関スル法律」に反する請求が無効になることは覚えておきましょう。

裁判例チェック

ここまでに出てきた裁判例を確認してみましょう。



「内定」に関する最高裁判例（P.9）

「採用内定の実態は多様であるため、・・・一義的に判断することは困難であるが、本件の事実関係のもとにおいて・・・企業者からの募集に対し求職者が応募したのは労働契約の申込みであり、これに対する採用内定通知は、右申込みに対する承諾であって、求職者の誓約書の提出とあいまって、これにより、就労の時期を大学卒業直後とし、それまでの間、誓約書記載の内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立したと解するのが相当である」
（大日本印刷事件 最高裁判決 昭和 54.7.20）



「内定取消し」に関する最高裁判例（P.9）

「採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られると解するのが相当である。」

（大日本印刷事件 最高裁判決 昭和 54.7.20）



「内定期間中の研修」に関する裁判例（P.10）

「使用者は・・・入社日前の研修等について同意しなかった内定者に対して、内定取消しはもろろん、不利益な取扱いをすることは許されず、また、一旦参加に同意した内定者が、学業への支障などといった理由に基づき、入社日前の研修等への参加を取りやめる旨申し出たときは、これを免除すべき信義則上の義務を負っていると解するのが相当である。」

（宣伝会議事件 東京地裁判決 平成 17.1.28）