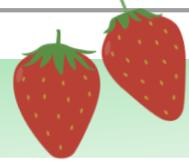


事業主の皆様へ

千葉市中央区中央2-7-1
千葉中央社会保険労務士法人
☎ 043-307-9231

内定者からの就業規則閲覧



内定者や応募者から就業規則の開示を求められた場合、どのように対応すべきでしょうか。

内定者や内定者のご家族から就業規則を確認したいと言われました。
就労前に開示すべきなのでしょうか。



近年は、このような問い合わせをされる方が増えてきましたね。
法的にどうなのか確認してみましょう。



【労働契約法第7条】

・労働契約を締結する場合、合理的な就業規則が周知されていた場合、労働契約の内容は就業規則に定める労働条件による。

【基発 0810 第2号：平成24年8月10日(厚労省通達)】

・労働契約を締結する場合、事業場の労働者及び新たに労働契約を締結する労働者に就業規則を周知していなければならない。

【最二小判昭和54年7月20日】

・労働契約の締結時とは、内定通知を出した段階時であり、雇用契約の成立が認められる。

【各書籍等の多数派意見】

・採用内定時点の開示が原則であるが、就労始期までに周知できれば良い。

【モデル就業規則(厚労省)】

・会社が労働者を採用するときは、労働条件通知書とともに就業規則を交付して労働条件を明示する。

POINT

親や第三者が確認したい場合には、拒否も可能であり、従業員に周知すれば会社の義務も果たしている為、問題はないです。

情報漏洩や募集要項・提示した労働条件との相違に対する質問、インターネット場への掲示等、多くのリスクはあるものの、法的には拒否出来ず、隠せば信頼を喪失する等のデメリットもあり、会社が出来る事は開示方法だけかと思えます。よって、守秘義務誓約書を取り交わし、堂々と開示する事が得策です。

