



けいそう  
勁草法律事務所

「疾風に勁草を知る」  
「会社経営者・個人事業主の皆様にとって  
いつでも頼れる存在に」

稲荷町電停方面から当事務所所在ビル  
JR広島駅から徒歩8分／稲荷町電停 徒歩2分

お問い合わせ、ご予約  
082-569-7525

おはようございます。勁草法律事務所です。

先日緊急事態宣言が北海道・関東を含めて全部解除され、少しずつですが日常が戻って来ていると思います。他方でまだ「新しい生活様式」への対応に色々と苦慮されている方・会社様もいらっしゃるのではないかと思います。このあと新型コロナウイルスがどうなるか分からないところですが、感染拡大防止をしながら経済活動を行う必要がありますので、引き続きご自愛頂ければと思います。



今回はオリジナルの記事は、法律上印鑑を押すことの意味などについての記事と、人材紹介会社の紹介で採用した職員とトラブルが発生した場合の、紹介料返金に関する記事を取り上げました。それ以外の記事は、今回は人材育成（教育）に関するものです。

御社・事務所のご経営・運営に少しでもお役立て頂ければ幸いです。引き続き新型コロナウイルスの早い終息をお祈り申し上げます。

---

## 法律上印鑑を押すことはどこまで義務付けられているのでしょうか？押印をする意味は？

---

20.05.22 | オリジナルメルマガ



最近在宅勤務等の障害になるとの理由などから、押印する慣行を見直そうという動きがあります。国でも検討が始まっていますが、こうした押印はどこまで義務付けられていて、特に取引関係ではどのような意味を持つのでしょうか？



### ○法律で押印が必要とされているもの

後で触れますが、契約書関係で押印は特に義務ではありません。しかし、法律上は一定の書類には法律上押印が義務付けられていて、押印がないと書類の法律上の効果が無効になります。また、一定の証明をする書面には署名と押印が要求されています。

まず、行政関係では押印が要求されることが通常です。社会保険などの届出や許認可の申請には必要とされています。本人確認や申請意思などの確認のため等との理由が付されていますが、実際のところ本人確認を印鑑(実印制度があったとしても)で行い切れるか(印鑑を勝手に流用する可能性もあるため)と

いう問題があります。ちなみに、裁判所に提出する書類についても法令の規定により押印をすることが求められています。

次に遺言書については、自分で書く場合は法律上押印がないと効力が生じません。公正証書遺言なども結局のところ、公証人の印鑑で確認した事や証明効果を与えていますし、遺言者や証人も押印をします(こちらは公証人役場保管用です)。同様の趣旨に基づくと言えますが、制度上押印のない遺言書の作成はない形となっています。

公正証書の絡みでいえば、現在会社がお金を借りる際の保証人に個人がなる場合や一部の賃貸借契約等公正証書で作る必要がある契約書については押印が必要となります。また、確定日付(作成日時が重要だけれども不明な場合にいつ作成されたかを証明する資料)には内容証明郵便と公証人による確定日付の証明などがありますが、これらについても押印が要求されています。

#### ○契約書での押印の意味は？

先ほど触れました法律上押印が要求されている契約を除けば、そもそも必ずしも書類の作成が要求されているわけではありませんので、押印は義務ではありません。書類の作成までは必要とされている種類の契約(これは法律で定められています)についても、押印は同様に義務ではありません。

しかし、銀行取引を中心に契約では署名と押印(電子契約や電子署名による場合は別ですが)が求められています。この理由としては、契約が成立したかどうか・ある内容で成立したかどうかの問題になった際に、現在の法律上は押印(可能であれば実印)があれば、書類に記載された内容の契約が成立したと断言しやすいからです。

これは、法律上ある書類をそこに署名したことになっている方が署名したかどうか争いになった場合(自分は署名などしていないから、そのような契約はしていないという話が出てくる場合)に署名だけでなく押印があった場合には印鑑を持っている方が署名と押印をした(自分の意思で署名と押印をしたから、契約をした)と推定する扱いをする規定があるためです。印鑑が本人の者かが問題になることもあるため、確実に本人の印鑑として登録されている実印で押印がなされていれば、本人が自分の意思で署名と押印をした(契約をした)と断言しやすいので、実印での押印の意味は大きくなります。ただし、もちろん絶対というわけではなく他人に預けていた・持ち出されていたという事情を言うことができれば、先ほど述べた推定通りという話ではなくなります。このハードルが高い点が重要な話となってきます。

この理由から印鑑特に実印を他人に預けるのは慎重になるべきところですが、こうした推定は実はあらゆる書類に及ぶので、証拠としての意味合いに押印の意味は大きく扱われる点が現在の制度では存在します。言い換えると、こうした点があるので、書類は署名と印鑑を押す前にきちんと内容を確認しておくことが重要となります。

○国での検討はどのようなもの？

国の検討はまだ始まったばかりであり現状進んではいません。規制改革推進会議というところで議論が始まったところであり,そこでは行政関係の申請書や証明書における押印廃止をするか・本人確認や申請意思の確認として押印が役に立つものであるのか(オンライン申請をしやすい)・企業慣行としての押印をなくすべきとの話が出ています。

企業慣行自体は各社の習慣なので確認手段の整備やそのためのインフラを整えるという話になりますが,特に行政関係については法制度と結びついていますので,このような点について改正が求められるところではあります。



---

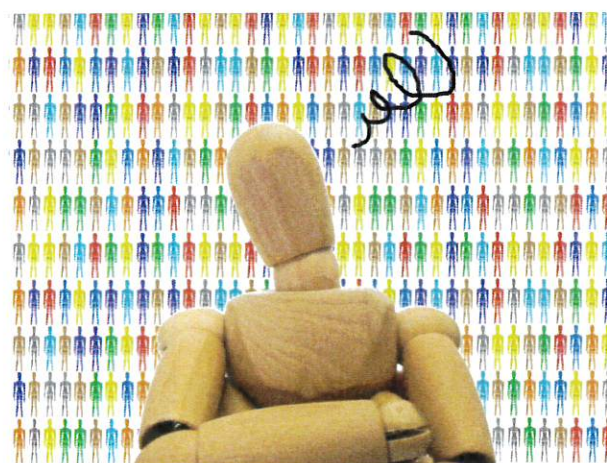
## 人材紹介会社の紹介で採用した職員がミスマッチでトラブルに。支払いをした紹介料を返金してもらえますよ

---

20.05.25 | オリジナルメルマガ



医療・介護関係を中心に、人手不足を解消するために人材紹介会社から、人材の紹介を受けるケースが増えてきています。その場合、事前に必要とする人材の適性や能力などが十分に伝わっていないなどから、せっかく採用しても職員が職場とミスマッチを起こし、欠勤したり急にやめてしまうことで、返金のトラブルが生じることがあります。今回はこういった返金をめぐるトラブルを防ぐための注意点を取り上げます。



○人材紹介会社が有料職業紹介事業の許可を受けているか確認を。

人材紹介会社は求職者に職業を紹介することから、職業安定法の規制を受けます。職業安定法には、職業紹介の定義があり、「求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者の間の雇用関係の成立をあっせんすること」とされています。人材のあっせんを受けて紹介を受けた会社と求職者の雇用関係が成立したときに求人をしていた会社から人材紹介会社へ手数料（紹介料）を支払う場合が一般的です。

なお、人材紹介者が求職者から手数料を受け取ることは、法律上原則として禁止されています。

手数料（紹介料）については後で触れます。

人材紹介会社は有料職業紹介ですので、資産の額が500万円以上あることなど資力面をはじめとした許可の要件が決められていて、その要件を満たす場合に都道府県労働局を通じて厚生労働大臣の許可を得ることが必要になっています。人材紹介会社が許可を受けているかどうかは、厚生労働省職業安定局の「人材サービス総合サイト」で確認することができます。また、人材紹介会社の許可番号がわかれば行政処分の有無についても調べることができますので、まずはこういったサイトを確認して、利用しようとする人材紹介会社が有料職業紹介事業の許可を得ているかを確かめておきましょう。また、実際に利用するにあたってほかの事業者での評判はどうかといった情報も集めたりするのもよいです。実際に利用したことがある事業者がいれば、取引実績や採用した人材が定着しているのかも聞いてみるというでしょう。

○紹介を受けた場合の報酬や返金料の条件は事前にしっかり確認を。

人材紹介会社を利用するにあたっては、まず基本契約書等の取り交わしを行うことになると思いますが、その際に注意すべき点は報酬（手数料・紹介料）の決め方と返金ができる条件などです。

まず、報酬については原則として人材紹介会社の方で自由に決めることができますが、業界全体では年収の20～30%と定めていることが多いようです。特殊な専門的な能力が必要な職種の場合には40%以上とされていることもあるようです。年収については通常入社1年面のを基準とし、営業職など変動で決まる給料が多い場合は平均額で決めるということもあるようです。この点については実際の年収ではなく理論（標準）年収で決めることが多いため、理論年収の計算の仕方については事前に確認しておくことが必要になります。

報酬が発生するタイミングは通常求職者が入社した日とされることがほとんどです。

これに対してトラブルになりやすいのがせっかく求職者を採用したにも関わらず短期間で欠勤続きであったり、実は隠された病歴があったり等した場合です。求人をした会社からすれば、せっかく多額の費用を支払ったにもかかわらず、また求人をしなければならなくなるという負担が出てきますから、返金してほしいところです。

しかし、実際のところ契約内容によっては簡単に返金が認められないケースがありますので、この点については契約時によく気を付けておく必要がありますし、きちんと説明をしてもらうことが大切です。

一般的には短期間（通常1か月から6か月の間）での自己都合による退職の場合には、退職する時期に応じて返金割合が決められています。また、能力面が想定の水準を満たしていなかった場合の返金率、就労に支障がある病気を隠して入社し、想定的能力を発揮できなかった場合の返金率など定められ

ているか確認しましょう。中には自己都合退職の場合しか定められていないこともありますので、契約してトラブルになったあとで返金を求められないことに気づいたことがないようにしましょう。

○人材紹介を受けるにあたって事前に十分な打ち合わせが必要。

よくトラブルになりやすいのがせっかく人材を採用したのに、求める能力を満たしていなかった、という場合です。もちろん、能力面の問題であれば教育によりある程度カバーできるにしても、もともと人手不足のために人材紹介を受けたのに、教育を施すのにさらに手間暇がかかってしまうようでは元も子もありません。人材紹介の担当者が、求人を求める会社のニーズにきちんと答えようとする対応をしてくれるかについても、契約前に十分気を付ける必要があるでしょう。

また、実際に採用するか決めるにあたって、紹介を求める会社の方も人材紹介会社に頼りきるのではなく、面談等で能力面が求める水準を満たしているか、職場になじめるかなどを直接確かめてからにすることも重要です。さらに求職者の方から雇用条件について聞かれるでしょうから、それに対してもきちんと説明することで、入社後のミスマッチが生じないようにしましょう。

以上取り上げた内容を含めて、厚生労働省では、「職業紹介サービス利用の注意点」として簡単なリーフレットを作成しています。ポイントを押さえたわかりやすい記述がしてありますので、併せて活用していただければと思います。

---

## 内定辞退者へのベストな対応と内定辞退率を下げる施策

---

20.05.26 | ビジネス【人的資源】



近年、新卒の学生は複数の企業から内定をもらうのが当た

り前になっており、就職を決意した1社以外の企業には、内定辞退を申し入れることになります。採用担当者にしてみれば、採用には膨大なコストや労力を割いているわけですから、ショックを受けることもあるでしょう。

しかし、だからといって相手を怒ったり脅したりするのは、言語道断です。

内定辞退を受けた際にはどんな対応がベストなのか、そして、どうすれば内定辞退者が減るのかを考察します。



感情的になるのはNG。内定辞退者もお客様！

2019年、就活生に向けて、内定辞退時の手紙の書き方などを指南した『内定辞退セット』が売り出され、大ヒットしました。

このヒットの裏には、内定者が企業の採用担当者に“恐怖”の感情を抱いていることが表れています。企業にしてみれば、採用のための準備を何カ月も行い、多ければ何十人という入社希望者の選考を重ね、費用をかけ、ようやく数名に絞り込んで決定した内定です。

自社の魅力を理解してもらい、優秀な人材が入社してくれると思っていたのに辞退されるのは、肩透かしを食らわされたことになります。

これまでコミュニケーションを重ね、コストや労力をかけてきたのはなんだったのか。

採用担当者や経営者は当然、怒りも湧いてくると思います。



しかし、そこで内定辞退者に対して、文句を言ったり、怒ったり、食い下がって無理やりに交渉を迫ったりしてはいけません。

ましてや、脅したり、恫喝したりすることは許されません。

就活生が経験した内定辞退時のエピソードには、「採用にかかった費用を支払え」「他社に就職できなくしてやる」など、企業側に脅された話などがあると聞きます。

それは明らかな犯罪であり、そんなことをした会社だという噂もあつという間に広まり、会社全体のイメージダウンにつながります。

採用担当者は、会社の“顔”でもあるのです。

では、内定辞退者に対し、どのような対応をすればよいのでしょうか。

内定辞退の申し入れがあった場合には、**まず怒らずにその理由を聞きましよう。**

なぜ入社を決めたのが自社ではなかったのか、どこが希望と合わないと感じたのかを真摯にヒアリングし、次の採用に役立てるくらいの度量が必要です。

そして、最後は内定辞退者を気持ちよく送り出してあげましよう。

就活生といっても、一ユーザーであり、『お客様』であることには変わりありません。

今後、自社の商品を購入してくれる可能性がある、もしくは取引先の社員になる可能性もゼロではないので、少しでも印象をよくしておいたほうが会社のためにもなります。

また、優秀な採用担当者は、内定を辞退して他社に就職した学生と定期的に連絡を取り、その後もケアを続けるといいます。

社会人の先輩として信頼関係を勝ち取った結果、中途採用者として自社に来てくれたという話もあります。

これは、採用というものを長期的な視点で捉え、本当に必要な人材を自社に呼び込んだ成功例でもあります。

## こまめな連絡やイベントで内定者の不安を解消

採用において、内定辞退者が出ないことが一番であることはいうまでもありません。

それでも辞退を申し込まれてしまうのは、なぜでしょうか。

就活生が内定辞退を申し出る原因の一つに、『不信感』があげられます。

採用試験や面接の段階で、求人票に書いてある内容と実情が食い違っていたり、面接官の態度が威圧的だったり、これから一緒に働くかもしれない社員の印象がよくなかったりすると、その会社では働きたくないと思われてしまいます。

また、内定が決まってから実際に働くことになるまで期間があるため、内定者が『不安』に陥ってしまうのも原因の一つです。

「本当に会社の役に立てるだろうか」「楽しく働けるだろうか」という思いがやがて不安に代わり、「今ならまだもっといい会社を探せるかもしれない」という焦りが、内定辞退につながってしまうので

す。

内定者が抱くこれらの不信感や不安を拭い去るには、内定を出した後も、定期的に連絡を取ったり、会社で社員と会う時間をつくり、職場の空気を感じてもらったりといったフォローが大切になってきます。

懇親会を開催してもよいですし、インターンや研修の名目で会社に来てもらってもよいでしょう。内定者が複数いるのであれば、内定者同士で親睦を深める場を作り、自分と同じ気持ちで入社を待っている仲間がいることを実感してもらうのも効果的です。

人材サービスを手掛けるパーソルキャリア株式会社では、内定者に目標を立ててもらうための社員を交えたワークショップを開催しています。

また、ソフトウェア開発会社のサイボウズ株式会社では、懇親会などのほか、内定者の保護者も参加可能な会社参観日などを設けて、内定者と会社の心理的な距離感を縮めるような、丁寧なフォローをしています。

内定を出してそのまま放置するのではなく、そこから入社までどうやって内定者をつなぎ止めておくか、入社を楽しみにしてもらえるかが、内定辞退者を出さないための大きな課題になってきています。自社ならではの特色を活かし、どんな内定防止策ができるかを考えてみてはいかがでしょうか。

※本記事の記載内容は、2020年5月現在の法令・情報等に基づいています。