株式会社　レップワン
採用規程

本規則は、2013　年　１０月　１　日から施行する（第四版）。

（採用）

第1条　（採用ステップ）

会社の採用ステップは以下とする。会社、候補者双方に機会損失が発生しないよう 5〜8 までは 2 週間以内に完了すること。

1	求人募集
2	候補者からの応募
3	書類審査
4	面接および選考試験
5	内定および労働契約概要の説明
6	詳細書類の提出、精査
7	入社前健康診断の実施
8	労働契約の詳細決定、締結
9	正式採用

1. ステップ３について。会社は、満 18 歳以上の入社を希望する者の中から、次の各号に掲げる書類の提出を求め、書類審査を行う。※は会社が必要とした場合とする。

1	履歴書（本人自筆のもの、最近 3 ヶ月以内の写真添付）
2	職務経歴書（最終学歴後すべての職歴）
3	健康診断書（選考日以前 3 ヶ月前に受診したもの）※
4	学業成績証明書、卒業証明書又は卒業見込証明書（最終卒業学校のもの）※
5	各種資格証明書の写し、その他会社が必要とする書類※

2. 選考試験を行ったうえで内定者を決定し、「採用内定通知書」を同内定者に送付する。選考試験は以下とする。

1	面接（担当者、責任者、役員）
2	面接（代表取締役）
3	適正テスト

第2条　（内定取り消し事由）

採用内定者が次の各号のいずれかに該当する場合は、内定を取り消す。

1	履歴書、経歴書等の提出書類の記載事項に偽りや詐称があったとき
2	採用の条件となる資格などを取得していない事実が判明したとき
3	採用内定日後、経営状態が著しく悪化したとき
4	卒業、資格や免許の取得等採用決定の前提となる条件が達成されないとき
5	採用内定日より著しく内定者の健康状態が低下し、勤務に堪えられないと会社が判断したとき
6	採用内定日後に犯罪行為を働いたとき
7	採用内定日後に、過去の重大な犯罪歴が判明したとき
8	その他の上記に準じるやむを得ない事由があるとき

第3条　（採用内定時の提出書類）

1. 従業員として会社に採用が内定された者は、採用後速やかに会社が指定する書面に従って、次の書類を提出しなければならない。書類の精査後に、正式採用および労働条件の決定を行う。※は会社が必要とした場合とする。
2. 書類の提出を怠った従業員は、採用内定の取り消しとし、正式採用する。

1	新入社員届出事項（賃金マスタ）記載
2	誓約書（１の記載事項に虚偽がないこと）
3	給与所得の扶養控除等申告書
4	採用時前に他の事業所に勤務していた者は、当年１月以降の源泉徴収票、雇用保険被保険者証、その他法令で必要とされる書類
5	その他会社が指定する書類

第4条　（身元保証人）

1. 保証人は一人とし、独立の生計を営む成人で、原則として配偶者以外で近隣県内に居住、会社が認める者とする。
2. 身元保証の期間は満５年とし、起算日の身元保証書の日付から満５年を経過した場合、会社は、新たに身元保証人の更新を求めることがある。
3. 従業員は、自身の身元保証人が死亡した場合、失踪宣告を受けた場合、破産の宣告を受けた場合、直ちに会社に対しその旨を通知し、「身元保証人変更願い」を申し出なければならない。
4. 従業員は、会社が身元保証人を不適当と認めた場合、身元保証期間内であっても、身元保証人の変更をしなければならない。

第5条　（労働契約、労働条件の明示、採用）

会社は本規程第 1 条によって採用内定した従業員に対して、就業条件通知書（雇用契約書を兼ねるものを含む）を交付し、以下の事項について明示し、労働契約を締結し、採用決定とする。なお採用決定とは、正式採用とは異なる。正式採用とは、従業員として正式に採用することを指す。

1	従業員の種類
2	雇用契約の期間
3	就業の場所及び従事する業務
4	始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無
5	休憩時間、休日、休暇に関する事項
6	賃金の決定、計算及び支払方法並びに賃金の締切り及び支払時期
7	定年、退職となる事由
8	退職の手続、解雇の事由、解雇の手続

第6条　（試用期間）

1. 会社は新たに採用した従業員については採用の日から最長 6 ヶ月間の試用期間を設け、会社への適性を判断する。
2. 前項の試用期間は、会社の必要に応じて、その裁量により、延長又は短縮することがある。
3. 試用期間中の従業員が次の各号に該当すると会社が認める場合、会社は、採用を取り消し、本採用を行わない。

1	正当な理由なく欠勤、遅刻、早退、中抜けを繰り返すなど出勤状態が悪い場合。基準については「勤務規程」「懲戒規程」とする。
2	会社の各規程等を守らず、挨拶ができない、身だしなみが悪いなど、会社の注意にもかかわらず、改善の余地がない場合

3	入社後の成果に対して、期待する成果と経歴に明らかな差があり、継続が困難であると会社と従業員が双方合意する場合。

4. 試用期間中に技能、勤務態度、人物および健康状態等に関して、従業員として不適格と認めた場合は解雇する。試用期間の最初の 14 日間中（入社目から暦日数で計算）に解雇する場合は、30 日以前の解雇予告を行わない。

（付　　則）

本規則は、2005　年　５　月　１　日から施行する（第一版）。

本規則は、2007　年　１　月　１　日から施行する（第二版）。

本規則は、2009　年　１０月　１　日から施行する（第三版）。

本規則は、2013　年　１０月　１　日から施行する（第四版）。