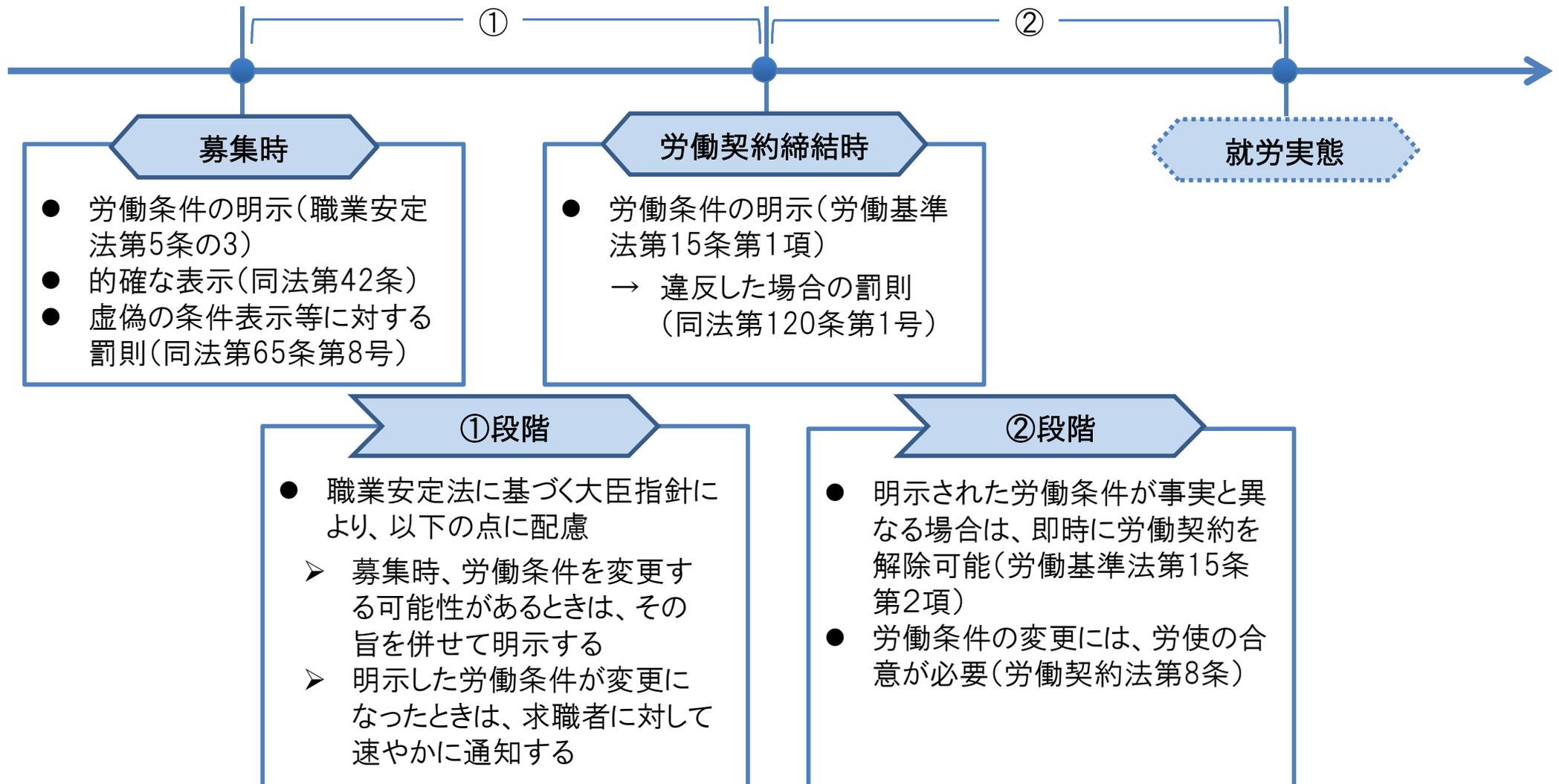


明示された労働条件と就業実態の相違について①

資料1-2

- 労働条件の明示、及び明示された労働条件と就業実態が異なる場合の対応については、現行においても、各段階で措置されている。



明示された労働条件と就業実態の相違について②

事 例	対 応
<p>① 求人票では、基本給20万円となっていたが、入社後にみなし残業40時間分が入っていることがわかった。</p>	<p>法に基づく指針等において、求職者に誤解を与えることのないよう、基本給、定額的に支払われる手当等を明示することとしている。(職業安定法第5条の3、第42条)</p> <p>また、ハローワークでは、固定残業代について、特記事項欄に「固定残業代には○時間分の残業手当を含む。○時間を超えた場合は別途残業手当を払う」旨を記載するよう指導している。</p>
<p>② 求人票を見て応募したところ、明示されていた内容とは違う職種を提案された。</p>	<p>明示内容とは違う職種を提案する際には、改めて、書面による労働条件明示をすることとしている。</p> <p>特に、ハローワークでは、求人者の提案する職種が全く異なるものである場合、別の求人として再度申込みを行うよう求めるといった指導をしている。(職業安定法第5条の3)</p>
<p>〔求人実態が無い等、応募した求人の虚偽が確認された場合。〕</p>	<p>虚偽表示による労働者の募集として、罰則の対象となり得る。(職業安定法第65条第8号)</p>
<p>③ 求人票を見て面接に行ったところ、契約の際に、きちんとした労働条件の明示もないままに口頭で来て下さいとだけ言われ、働き始めたが、給料が振り込まれてみて初めて募集時の労働条件と違うということに気づいた。</p>	<p>労働基準監督署において、労働契約締結時に書面の交付による労働条件明示がなされていないことを確認した場合、是正を図るよう指導している。(違反した場合は、罰則の対象となり得る。)</p> <p>(労働基準法第15条第1項、第120条第1号)</p>

求人票（高卒用）

様式2
求人番号 _____ 受付年月日 _____ 事業所番号 _____

求人票（高卒）

1 会社の情報 ※記載にあたって提出する情報は「統一応募書類」に収められています。（1/2）

事業所名	従業員数	企業全体	就業場所	（うち男性）	（うち女性）
	電 話	人	人	人	人
所在地	F A X				
	E メール				
代表者名	設 立 資本金	ホームページ			
事業内容	会社の特長				

2 仕事の情報

雇用形態	職 種	求人 数	通勤	住込	不問
			人	人	人
仕事の 内 容	作業遂行上特に必要な知識または技能 (履修科目等)				
雇用期間	～				
就業場所	就業 時間	(1) ～ (2) ～ (3) ～	時間外 休憩時間	月平均 時間	分

3 労働条件等

賞 金	賞金 締切日	その他 [_____]	賞金 払日	その他 [_____]			
賞 金 等 (現 行 ・ 確 定)	賞金 形態等	日給・時給 ・年俸・その他の額 円 その他の内容 [_____]			(1) 通勤	円	
毎 月 の 賞 金	定額 に 支 払 わ れ る 賞 金	円	手 当 円 手 当 円 手 当 円	(1) 合計	円	住 込	円
	賞金 から 控 除 す る もの	円	円	円	(2) 控除額合計	円	円
特 別 に 支 払 わ れ る 手 当	通勤 手当	マイカー通勤			(1) 通勤	円	
	手 当 手 当 手 当	円 円 円	賞 与 賞 与	(新規学卒者の昨年度実績) 年 回 計 月分 又は 又は 万円	(2) 住 込	円	
		手 当 手 当	賞 与 賞 与	(一般労働者の昨年度実績) 年 回 計 月分 又は 又は 万円	昇 給	昇給 年 回 又は % 円/月	

求人票(大卒用)

様式4
求人番号 _____ 受付年月日 _____ 事業所番号 _____

求人票 (大卒等)

1 会社の情報 大学院 大学 短大 高专 専修学校 能開校 留学生※ (1/2)
※留学生採用実績、外国人雇用状況開示済あり

事業所名	従業員数		企業全体		就業場所		(うち男性)		(うち女性)	
			人		人		人		人	
所在地	設立	資本金	年商							
	電話	F A X								
	Eメール									
代表者名	ホームページ									
事業内容	会社の特長									

2 仕事の情報

雇用形態	職種		求人数	人	
仕事の 内容			学歴(選考科目)		
			必要な免許・資格		
雇用期間	~		契約更新の可能性		
就業 場所	転勤の可能性	(1) 主な勤務先	(2) その他勤務先	(3)	(4)
就業時間	(1) ~	(2) ~	(3) ~	その他特定曜日	曜日
				時間外	月平均 時間
				休憩時間	分

3 労働条件等

区分\学歴	大学院	大学	短大	高专	専修学校	能開校
賞金						
賞金形態						
基本給	円	円	円	円	円	円
税 込	手当	円	円	円	円	円
	手当	円	円	円	円	円
	手当	円	円	円	円	円
	手当	円	円	円	円	円
計(税込)	円	円	円	円	円	円
賞金 締切日	その他 []		賞金 支払日	その他 []		

労働関係法令違反の求人者に対する対応について

考えられる対応

公共職業安定所において、労働関係法令違反の求人者からの求人申込みを、受理しないことも考えられるがどうか。

この場合の考え方について

- 不受理とする対象としては、若者が就業を継続していく上で問題を抱えることとなる以下のような労働関係法令違反が考えられるか。
 - 労働基準関係法令：若者の心身の健康や定着に直結する違反（労働時間、賃金関係）を繰り返す場合
※ 違反を繰り返すことを必須とするか。
 - 雇用均等関係法令：若者の定着及び円滑なキャリア形成に大きな影響を及ぼす違反（セクシュアルハラスメント、育児休業等関係）として公表等された場合

- 以下のような場合に、受理を可能とすることが考えられるか。
 - 法違反の是正が確認された場合
 - 再び同じ法違反を繰り返していないことの確認に必要な一定期間が経過した後

若者応援企業宣言事業の基準等について

	若者応援宣言企業
適用単位	事業所単位
若者向け求人の申し込み	必須
過去3年間における若者採用実績	問わない
社内教育制度	(制度の有無に関わらず) 開示のみ
新規学卒者等の定着状況	開示のみ
有給休暇の年間平均取得日数又は取得率	開示のみ
育児休業取得状況	開示のみ
所定外労働時間の実績 又は週労働時間の実績	開示のみ
重大な労働関係法令違反	行っていないこと
事業主都合による解雇・退職勧奨	行っていないこと
新規学卒者の採用内定取消	行っていないこと
助成金の不支給措置	受けていないこと

〈参考〉3年以内の新規学卒者の離職率

- 大卒:32.4%(規模計)
22.8%(1,000人以上), 32.1%(100~499人), 39.6%(30~99人),
51.4%(5~29人), 60.4%(5人未満)
- 高卒:39.6%(規模計)
20.0%(1,000人以上), 36.8%(100~499人), 47.2%(30~99人),
58.2%(5~29人), 67.6%(5人未満)

厚生労働省調査(H26)

〈参考〉有給休暇の年間平均取得日数・取得率

- 平均取得日数:9.0日(規模計)
10.8日(1,000人以上), 8.1日(100~299人), 7.4日(30~99人)
- 取得率:48.8%(規模計)
55.6%(1,000人以上), 44.9%(100~299人), 42.2%(30~99人)
厚生労働省「H26就労条件総合調査」
- 仕事と生活の調和推進のための行動指針 数値目標
取得率:2020年に70%

〈参考〉育児休業取得率

- 女性:83.0%(規模計)
- 男性:2.03%(規模計) 厚生労働省「H25雇用均等基本調査」
- 仕事と生活の調和推進のための行動指針 数値目標
男性の育児休業取得率:2020年に13%

〈参考〉所定外労働時間

- 1週の法定時間外労働の平均実績(最長の者):5時間52分(規模計)
8時間40分(大企業)、4時間58分(中小企業)
厚生労働省「H25度労働時間等総合実態調査」
- 週労働時間:39.5時間(規模計)
- 週労働時間が60時間以上の者の割合:8.8%(規模計)
総務省「H25労働力調査」
- 仕事と生活の調和推進のための行動指針 数値目標
週労働時間が60時間以上の者の割合:2020年に5%

認定基準

- 1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
- 2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 3 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 4 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
- 5 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。
【常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主】
ただし、当該計画期間においてその雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたものがない中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。)にあつては、次のいずれかに該当すれば足りること。
 - ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(ただし、1歳に満たない子のために利用した場合を除く。)
 - ② 計画期間において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
 - ③ 当該計画の開始3年以内の期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等したものが1人以上いれば足りること。
- 6 計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が70%以上であること。
【常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主】
ただし、当該計画期間において、育児休業取得率が70%未満である中小事業主にあつては、当該計画の開始前3年以内の日であつて当該中小企業が定める日から計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における育児休業取得率が70%以上であれば足りること。
- 7 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」※を講じていること。
※1 「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置」とは、育児・介護休業法第24条第1項第3号により事業主が必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされている措置をいいます。なお、これらの措置は計画期間終了時までには措置されていればよく、措置が講じられた時期は問いません。
※2 「始業時刻変更等の措置」とは、以下のような措置をいいます。
 - ・フレックスタイム制度
 - ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
 - ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
- 8 次の①～③のいずれかを実施していること。
 - ① 所定外労働の削減のための措置
 - ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - ③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 9 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。