

雇用仲介事業等の在り方に関する検討会 ヒアリング資料

2015年9月16日
日本労働組合総連合会
非正規労働センター

1. 募集内容をめぐるトラブル

(1) 連合「なんでも労働相談ダイヤル」に寄せられる
相談等からの傾向

- ① 相談は、ハローワークの求人票関係が多い。
しかし、民間職業紹介や求人広告、直接募集に関
わるものもある。
- ② 募集内容と実際の労働条件が異なるトラブルで
は、「雇用形態(正社員か否か)」「試用期間」「賃金」
「残業代(「固定残業代)」が多く、その他「労働時間」
「業務内容」などもある。

(2) 具体的な相談事例

① 雇用形態・試用期間

・求人票には「正社員、期間の定めのない雇用」とあったが、入社後に「試用期間1年」と言われた。雇用契約書はない。1年の期限を迎えるに際して、「更新しない」と言われた。

・求人票には、「正社員(交通費有)」となっていたが、非常勤と言われた。交通費はもらえないのか。

・外資系の有料職業紹介会社を通じて、外資系の会社に入社した。1ヶ月の試用期間の最終日に「貴方はこの会社に合わない」として本採用を拒否された。

・地元紙の求人広告に「正社員登用制度あり」と大きく記載されていたが、正社員になれたのはアルバイトとして勤めて3年後である。

② 賃金

- ・求人票では、賞与が支給されるとあったが、働き始めたら、「賞与はなし」と言われた。
- ・WEBの求人広告を見て転職・内定し、雇用契約書が送られてきたが、求人広告の内容と異なっている。求人広告では、「月給225,000円その他諸手当有り」と記載されていたが、雇用契約書には、「基本給155,000円その他手当を含む、試用期間3ヶ月後に時間外手当2万円」となっている。
- ・求人誌の求人広告を見て応募し、面接でも時間給について広告内容通りであることを確認して入社した。しかし、実際には時間給が減額されている。
- ・WEBの求人広告を見て応募。請負契約とのことだったが、実際は企業からの派遣でエアコン工事を行う仕事だった。3日間の研修期間後、提示された労働条件に納得できず辞めることを伝えたら、「研修期間の日当と交通費は支払わない」と言われた。
- ・「営業職、残業なし、ボーナス年2回支給あり」という求人情報を見て入社したが、終業はほぼ毎日22時過ぎで、給与明細には「技術手当」があるが、残業代はついていない。

③ 労働時間・休日、業務内容

- ・求人広告では「年間休日117日」になっていたが、実際は105日だった。他にも内定を得ていたが、休日日数と仕事内容を重視して就職先を決めたのに納得できない。

- ・折り込みチラシの求人広告を見て応募し入社した。勤務時間は9時～18時となっていたが、実際は深夜遅くまで残業し、入社2ヶ月ですでに体力・気力が低下している。

- ・1年契約の嘱託社員として勤務を始めたが、人員が足りず、研修もされない。求人票では「土日休み」となっていたが、休日出勤を求められる。幼い子どもがいるため、休日出勤に対応するのは厳しい。

- ・タウン情報誌の「経理募集」の採用広告を見て、面接に行くと、実際は営業を募集していることを何度も経験した。

(3) 課題と防止策

<課題>

- ・労働契約の内容
- ・労働者の救済
- ・求人者に対するペナルティ

<防止策>

- ・労働基準法第15条、同法施行規則第5条第1項
- ・職業安定法第5条の3
- ・職業安定法第42条、第65条

…別紙「求人票・求人広告トラブルの改善に向けた連合の考え方」(2014.11.20/第14回中央執行委員会確認)

2. 求職者(労働者)の立場から見た 雇用仲介事業等の課題

- (1) 求人広告・求人票
 - 募集内容に関する実効性ある規制
- (2) 情報提供事業者等
 - 職業紹介との異同
 - 適正なルール
- (3) SNS、クラウド・ソーシング等
- (4) 個人情報保護
- (5) その他

求人票・求人広告トラブルの改善に向けた連合の考え方

I. はじめに

求人票・求人広告等に記載された労働条件と実際の労働条件が異なっていると
のトラブルが相次いでいる。連合が2013年12月10日～11日に実施した「就職後に
泣かないための、就活応援ホットライン」でも計430件の労働相談が寄せられた。
その中には賃金、労働時間、業務内容、雇用形態など労働条件の相違や、いわゆ
る「固定残業代」に関するものも見られた。

厚生労働省も2014年3月24日、「ハローワーク求人ホットライン」を開設したが、
求人票等をめぐる労働相談は相変わらず寄せられている。新卒での就職活動や大
学生のアルバイト、民間の職業紹介事業を通じた就職・転職などの場面でも、求
人情報と労働条件の相違をめぐる問題が生じている。

しかし、求人票・求人広告に記載された労働条件と実際の労働条件が異なる場
合について、法的には未整備・未解決の部分が多い。そこで、このような課題の
解決に向けて、以下の改善策をとりまとめることとした。今後は、この「考え方」
に基づき、政府への要請や労働政策審議会の議論等を通じて、必要な施策の実現
を求めることとする。

II. 現状と課題

- 求人者がハローワークに求人の申込をするのは、「申込の誘因」とされ、最終的
には求人者と求職者の間で締結された労働契約の内容が労働条件とされる。これ
は、求人広告についても同様であり、求人票や求人広告に記載された労働条件が
直ちに労働契約の内容になるというものではない。
- 裁判例では、「求人票記載の労働条件は、当事者間においてこれと異なる別段の
合意をするなどの特段の事情がない限り、雇用契約の内容になるものと解すべき
である」とされ、労働契約締結の際に労働条件が明示されていなければ求人票記
載の労働条件が労働契約の内容となると解されている。
- また、「求人広告は、それをもって個別的な雇用契約の申込みの意思表示と見る
ことはできない」としつつも、求人の際に給与条件について誤解を与えるような
不適切な説明をしていたことは労基法第 15 条 1 項違反にあたり契約締結過程に
おける信義則に反するとして、労働者が受けた精神的損害について不法行為とし
て損害賠償を命じた裁判例もある。
- しかし、訴訟以外に有効な救済手段がないことや求人票と異なる労働条件が明
示された場合の問題、明示された労働条件と実際の労働条件が異なる場合に法律
上労働契約の即時解除と帰郷旅費しか定められていないことや明示されていな
い場合の救済等の問題がある。
- これらの状況を踏まえると、求人票・求人広告に記載の労働条件と実際の労働
条件が異なる場合の問題について、法改正も含めた対策の強化が求められる。

Ⅲ. 求人票・求人広告をめぐる問題の改善に向けた施策

1. 労働条件の明示について

現行法では、職業安定法第5条の3(労働条件等の明示)が、公共職業安定所及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、求人者等に対して、労働条件の明示を義務づけている。同法第65条(罰則)では、「虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行った者又はこれらに従事した者」に対する罰則が規定されている。しかし、求人時の労働条件の内容についての規制はなく、「虚偽」と判断されるのはハードルが高いなどの課題がある。

また、労働基準法第15条(労働条件の明示)が、使用者に対して労働条件の明示を義務づけている。しかし、この場合も義務づけているのは明示のみであり、事実と相違する場合は、労働者は労働契約を即時に解約できるとされているに止まる。さらに、労働条件明示の方法として、厚生労働省令で定める方法として「書面の交付」とされているが、法律上は「書面の交付」と明文化されていないこともあり、書面の交付による明示がなされていないケースも多い。

これらを踏まえて、労働基準法と職業安定法の労働条件明示に関する規定を見直すべきである。

(1) 労働基準法第15条

- ①「労働条件の明示」の内容について、「事実と相違するものであってはならない」旨を規定する。この規定により、明示された労働条件と実際の労働条件が異なる場合について、労働基準監督官の指導・監督を可能とする。
- ②「労働条件の明示」の方法について、パート労働法第6条を参考に「書面の交付」を明文化する。
- ③「労働条件の明示」の時期として、「原則として実際の就労開始前とする」旨を明らかにする。
- ④「労働条件の明示」がなされていない場合も、第2項・第3項が適用されることを明らかにする。

(2) 職業安定法第5条の3

上記(1)①と平仄を合わせて、「明示する労働条件は事実と相違するものであってはならない」旨を規定する。

※参考※

労働基準法第15条(労働条件の明示)

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2 前項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から14日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

2. ハローワーク等における求人手続きについて

(1) 求人申込書の書式の改訂

求人票を巡るトラブルの未然防止のため、求人申込書の書式の改定を行う。具体的には、①現在は求人者の「担当者」欄となっているところを、「代表者」あるいは「事業所の代表者」など、採用権限のある者の明記と公印押印を求め、責任の所在を明確にする、②トラブルの多い「固定残業代」への対応として、「その他の手当等付記事項」欄の修正または「時間外労働手当」欄の新設を行い、時間外割増賃金の計算方法に関して記載するようにする、③試用期間がある場合は、期間と具体的な労働条件を記載するようにする、などの改定を行う。

【時間外労働手当の記載例】××手当は時間外労働の有無にかかわらず毎月〇〇時間分を支給し、〇〇時間を超えた時間外労働分は法定割増率で計算し追加で支給する、など。

(2) 労働条件明示に関する指導・啓発

採用面接の際に口頭でのやりとりに終始し、労働条件として何が示され、何が合意されたのか不明確なままであることも、トラブルの一因となっている。そのため、①ハローワークにおいて求職者に対して、面接等において確認すべき労働条件の項目を書面で渡して指導する、②労働条件通知書のモデル様式を紹介状に添えて事業主に対して書面での交付を促す、③求人票にも労働条件は労働条件通知書で確認することを明記する、など、求人者・求職者双方に対して書面での確認を促す。

(3) 「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件の明示、求職者等の個人情報取り扱い、募集紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針」（平成11年労働省告示第141号）の「第3 労働条件の明示及び募集内容の的確な表示」の内容について、法または省令等への格上げや「配慮」ではなく「義務」とするなど、求人段階でのチェックを実効性あるものとする。

(4) 的確な労働条件の明示に反して是正指導されたにも拘わらず、それに従わなかった場合や虚偽の労働条件明示による求人を行った場合などには、当該求人者からの求人申込について、ハローワークがこれを受理しないことができる旨を法律で規定する。

(5) ハローワーク以外の職業紹介事業においても、(1)～(4)に準じた取扱いがなされるようにする。また、さまざまな媒体の求人広告・求人情報等においても的確な表示がなされるよう、必要な施策を講ずる。

3. いわゆる「固定残業代」について

時間外割増賃金について、一定額あるいは一定の時間分を予め支払う、いわゆる「固定残業代」をめぐっては、予め適切に表記されておらず、働き始めてから「月に数十時間分の手当が基本給に含まれていると説明された」などのトラブルが生じている。そのため、以下の改善策をはかる。

(1) 労働基準法施行規則第5条第1項を改正し、労働基準法第15条第1項後段で書面の交付で明示しなければならない労働条件に「法定労働時間を超える労働があるときの時間外割増賃金の計算及び支払の方法」を追加する。

(2) 求人票・求人広告に記載の労働条件のうち、賃金部分（手当部分）の記載内容を明確化する（再掲）。

以 上