

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## トラブルの多い「求人票への虚偽記載」 で懲役刑を検討

### ◆法改正へ向けて秋以降に本格議論

厚生労働省の有識者検討会が、ハローワークや民間の職業紹介事業者に、労働条件を偽って求人を出した企業とその幹部に対する罰則を設けるべきとする報告書をまとめました。

この罰則には懲役刑も含むものとされており、また、これまで規制のなかった求人情報提供事業者（求人雑誌等）についても、労働条件の明示義務等のルールを定めることが必要だとされています。

現在、企業が自社のホームページ等で虚偽の労働条件を掲載し、直接採用した場合には罰則（6月以下の懲役または30万円以下の罰金）の適用がありますが、ハローワーク等に虚偽の求人を出しても罰則はありません（ただし、是正指導が行われることはあります）。

今秋以降の労働政策審議会で議論され、職業安定法の改正が行われるようですので、注目しておきましょう。

### ◆トラブルは増加傾向にある

厚生労働省のまとめによると、ハローワークの求人票に関する苦情・相談は、平成27年度は1万937件と、前年度よりは10%ほど減少しましたが、調査が始まった平成24年度の調査開始からみると増加傾向にあり、内容としては「賃金」「就業時間」「職種・仕事内容」をめぐるトラブルが多くなっています。

また、「求人票の内容が実際の労働条件と異なる」ことを要因とした相談等は3,926件（36%）あり、次いで「求人者の説明不足」が2,540件（23%）で、これらで約6割を占めています。

中には、こうしたトラブルが訴訟に発展するケースもあるようです。



### ◆求人申込書の記載にあたっての注意点

求人票やハローワークのインターネットサイトに掲載される情報のもととなる「求人申込書」の記載については、別の注意点もあります。全般的な書き方については冊子でまとめられていますが、これとは別にこのほど「固定残業代の表示」に関するパンフレットが公表されました。

求人申込書の賃金欄について、固定残業代制を採用する場合は「固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法」、「固定残業代を除外した基本給の額」、「固定残業時間を超える時間外労働」、「休日労働および深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと」などを明示することが必要であり、基本給には固定残業代などの各種手当は含めない等の留意点が記載されています。

意図せずにブラック企業とのレッテルを貼られることのないよう求人情報の記載には注意が必要です。

## 「下請保護情報ネットワーク」拡充による長時間労働対策の強化

### ◆「下請保護情報ネットワーク」とは？

厚生労働省、経済産業省、公正取引委員会では、平成20年より「下請保護情報ネットワーク」を構築し、労働基準監督署（以下、「監督署」）がいわゆる“下請たたき”に該当する賃金不払い等のおそれのある事案を把握した場合、公正取引委員会または経済産業省に

通報することとしています。

今般、下請事業者における長時間労働についても、その原因が発注者から過酷な納期を強いられたり急な仕様変更があったりすることを受け、上記通報制度が拡充されました。

#### ◆通報があるとどうなる？

監督署の立入調査により長時間労働があり、その背景が発注者による買いたたき等があると判断された場合に、経済産業省や公正取引委員会に通報がなされます。

中小企業庁や公正取引委員会により発注者に指導が行われ、それでも改善がない場合は、企業名の公表のほか、罰金の対象となるケースもあります。

#### ◆インターネットや SNS 上の書込みの監視も強化

今般の拡充は、6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」を踏まえ、長時間労働の是正により誰もが働きやすい環境の実現を目的として行われました。

厚生労働省では、上記拡充のほか、インターネット上で「求人情報」「口コミサイト」、「SNS」等を監視するサイバーパトロールも強化します。

これによりブラック企業に関するキーワードを専用システムで検出し、疑いのある会社は監視員が精査し、所轄の監督署に情報提供がなされます。

#### ◆トラック運送業、建設業等では取引実態に関する調査も

政府は、今年4月から自動車・同部品産業と建設業の大企業に対して、5月からトラック運送業の大企業に対して調査を実施しました。

その目的は、原材料価格やエネルギーコストの上昇による企業の仕入価格上昇等の取引価格への反映のほか、労働条件等に関する問題の実態把握であり、業界団体による改善策の検討も始まっています。

今後は、これらの調査により収集された情報に基づいて監督署による調査が行われる可能性もあります。

#### ～当事務所よりひと言～

正社員のドライバーには、①無事故手当、②作業手当、③家族手当、④皆勤手当、⑤通勤手当が支給されるのに対し、契約社員のドライバーには上記の手当等が支給されないのは、労働契約法第20条の不合理な労働条件であるとして契約社員がその差額を求めた事件で、平成27年9月16日大津地裁彦根支部判決は、正社員のドライバーと契約社員のドライバーとでは、業務内容自体に大きな相違が認められないものの、正社員は業務の必要性に応じて就業場所及び業務内容の変更命令を甘受しなければならない、出向も含め全国規模の広域異動の可能性があるほか、将来支店長や事業所の管理責任者等会社の中核を担う人材として登用される可能性がある者として育成されるべき立場にあるのに対し、契約社員は就業場所の異動や出向等は予定されておらず、将来会社の中核を担う管理責任者等として登用される立場にあるとはいえないとして、会社が契約社員に対し上記①、②、③、④その他賞与、退職金を支給しないとすることは違法ではないとしました。しかし⑤の通勤手当に関しては、「交通費の実費の補償」であることから会社の経営・人事制度の施策として不合理なものであり、労働契約法第20条の「不合理と認められるもの」に当たるとしました。この判決から今後派遣会社が正社員には通勤手当を支給し派遣社員には通勤手当を支給しないとすることは、実費補償という見地から労働契約法第20条違反になると解される恐れがあります。地裁の判決ですが影響力が大きく、今後の判例の動向・厚生労働省の通達などを注視していく必要があると思われます。(大滝)

子育てに係る「保育所落ちた日本死ぬ！」のブログが、大きな反応になっていますが、これに近い問題が介護面においても存在しています。先の見えない介護期間を就労しながら乗り越えようとしても結局、離職せざるを得ない人が、過去5年で40万人以上になっています。また、「介護休業」制度を利用する人が、3%前後に留まるという調査結果もあります(総務省調査)。そのような状況を踏まえて介護と仕事の両立を目指す対策を盛り込んだ改正雇用保険法、改正育児・介護休業法が可決、成立しました。これにより平成28年8月1日より介護休業(家族1人につき通算93日)を3回まで分割取得することが可能になり、介護休業給付金の給付額を、休業前賃金の40%から67%に引き上げる事となりました。従業員の方への周知をお願いします(馬場)