

大滝・馬場人事労務研究所便り

SNS等に労働者の募集に関する情報を載せる際の注意点

◆労働者の募集広告には、募集主の氏名等の表示が必要
職業安定法では、インターネットやX等のSNSを含む広告等により、労働者の募集に関する情報等を提供するときは、虚偽の表示または誤解を生じさせる表示をしてはならないこととされています（第5条の4）。

昨今、インターネットで犯罪実行者の募集が行われる事案（闇バイト）が見られ、その中には、通常の労働者募集と誤解を生じさせるような広告等も見受けられることから、厚生労働省は、SNS等を通じて直接労働者を募集する際には、①募集主の氏名（または名称）、②住所、③連絡先（電話番号等）、④業務内容、⑤就業場所、⑥賃金の6情報は必ず表示するよう、事業者呼びかけています。

○「住所（所在地）」はどこまで記載すればよいか？

ビル名、階数、部屋番号まで記載する必要があります。

○「連絡先」として何を記載すればよいか？

電話番号、メールアドレスまたは、自社ウェブサイト上に備え付けられた専用の問合せフォームへのリンクのいずれかを記載する必要があります。

○氏名等の情報自体を記載せず、氏名等の情報が記載されている会社ウェブサイトの募集要項等のリンクを記載することでも問題ないか？

会社ウェブサイトの募集要項等のリンクのみでは、そもそも求人であるかどうかも含め、誤解を招く可能性があるため、募集情報を提供する広告等自体に上記6情報を記載する必要があります。

○業務内容、就業場所および賃金については、職業安定法第5条の3や労働基準法第15条で求められるのと同じように詳細を記載する必要があるか？

必ずしも同じである必要はないが、求職者が誤解を生じないよう、業務内容や就業場所、賃金について記載する必要があるとしています。例えば、就業場所について、「就



業場所の変更の範囲」は記載せず「雇入れ直後の就業場所」のみを示す形や、複数の候補を示し、「応相談」とする形、賃金について、「時給 1,500 円～」とする形でも、記載があれば、直ちに職業安定法第5条の4違反とはならないと考えられるとしています。

東京都がカスハラ防止指針を公表しました

◆東京都のカスハラ防止指針

カスタマー・ハラスメント（以下、「カスハラ」という）の防止を目的に、昨年10月に東京都が全国で初の条例を公布したのは記憶に新しいところです。今般、この条例に基づき、カスハラ防止のために必要な事項を定める「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針（ガイドライン）」が公表されました。東京都では遵守が求められますし、そのほかの地域においても参考となる内容です。指針では、①カスハラの定義と禁止、②顧客等、就業者及び事業者の責務、③都の施策、④事業者の取り組み等について詳しく解説しています。

◆自社での対応の参考に

条例では、カスハラの定義を①顧客等から就業者に対し、②その業務に関して行われる著しい迷惑行為であって、③就業環境を害するものとしており、指針ではそれぞれの考え方を具体的に示しています。代表的な行為類型にも触れ、例えば「就業者への土下座の要求」や「就業者を拘束する行動」などの行為は刑法にも触れる可能性があるとして説明しています。

また、事業者に求められる取り組みとして、①カスハラ

対策の基本方針・基本姿勢の明確化と周知、②カスハラを行ってはならない旨の方針の明確化と周知、③相談窓口の設置、④適切な相談対応の実施、⑤相談者のプライバシー保護に必要な措置を講じて就業者に周知、⑥相談を理由とした不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め周知、⑦現場での初期対応の方法や手順の作成、⑧内部手続（報告・相談、指示・助言）の方法や手順の作成、⑨事実関係の正確な確認と事案への対応、⑩就業者の安全の確保、⑪就業者の精神面及び身体面への配慮、⑫就業者への教育・研修等、⑬再発防止に向けた取組みを挙げて、それぞれ対応のポイントを示しています。

自社での対応を検討する際に参考となるでしょう。

～今月の判例研究～

今月は、契約期間が通算5年までと規定されていた非常勤講師が雇止めされ、地位確認や賞与等の支払を求めた日本大学事件（東京地判令6.1.30）を解説します。事案は以下の通り。Xら3名（以下「Xら」）は、Y大学との間で有期労働契約を締結してY大学の非常勤講師として就労していたが、Y大学から有期労働契約の更新の申込が拒絶されたことから、①労働契約法第19条第2号の有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があり、かつ、本件雇止めは客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないため、労働契約が更新されたと主張して、労働契約上の権利を有する地位の確認等を求め、②専任教員は賞与、住宅手当及び家族手当が支給されるのに対しXら非常勤講師には上記賞与等が支給されないことは、短時間・有期雇用労働法第8条に違反する不合理な労働条件又は待遇の相違があると主張して不法行為による損害賠償を求めた事案です。東京地裁は、以下の理由に基づいてXらの主張を斥けました。

① の訴えについて

Xらは、当該有期労働契約の締結及び1回目の更新時に本件更新上限条項（5年）が明記された労働契約書に署名押印しているほか、当該有期労働契約の更新時において、契約期間を1年とした上で、契約更新回数の上限を4回とする旨の本件非常勤講師規程5条の定めによる旨が明記された有期労働契約書に署名押印している。そして、XらとY大学との間の有期労働契約は、本件雇止めの時点において、すでに4回にわたって更新されており、かつ、引き続き更新した場合には、その期間が5年を超える状況にあった。XらにおいてY大学との間の有期労働契約が5年を超えることとなる令和3年4月1日以降も更新されると期待することについて合理的な理由があっ

たとはいえない。XらとY大学との間の有期労働契約については、令和3年3月31日の期間満了によって終了したとしました。

② の訴えについて

本件Y大学の専任教員とXら非常勤講師の職務の内容は大きな相違があり、専任教員の業務の難度や責任の程度が高いものである上、職務の変更の範囲についても、専任教員には、転居を伴う異動の可能性のある点や校務運営活動に係る業務において担当すべき役職や出席すべき会議及び行事の種類等において非常勤講師とは大きな相違がある。また、Xら非常勤講師は、就業規則で兼職が禁止されておらず複数の大学等に雇用されている例が多いことに対し、専任教員は、就業規則により兼職が禁止されているほか、1週間に5講義（10時間）の授業を担当することを求められていることなどから、その収入をY大学からの給与に依存せざるを得ない立場にあり、Y大学の職務に専念することを前提として、上記の重要な職務を担当している。専任教員とXら非常勤講師の職務の内容を考慮すると、専任教員に対しては賞与・住宅手当・家族手当を支給してXら非常勤講師に対して、これらを支給しないとしても、不合理であるとはいえないとしました。

令和6年4月から労働基準法15条、労働基準法施行規則第5条が改正され労働条件明示書の記載事項に、更新上限（有期労働契約の通算期間又は更新回数の上限）が含まれることになりました。有期労働契約の更新について上限を定めたときは、会社は就業規則にその旨を定めるとともに、労働者にその旨を労働条件通知書で通知し、あるいは労働契約書に明記した上、更新の都度、更新上限に関する定めに沿った取扱いを的確に行う必要があると考えます。（大滝）

～今月のトピックス～

改正育児・介護休業法が4月から施行されます。育児支援の法改正は最近頻繁に行われておりますが、日本の出生率は一向に回復せず2024年に国内で生まれた日本人の子どもは68万7千人程度と推計され、70万人を下回る見込みとなりました。これは、2年前の2022年に77万759人となり初めて80万人を割ったばかりで、少子化に歯止めがかからない状況が続いています。少子化が加速すれば、現役世代の働き手の減少につながっていきますし、すでに人手不足が深刻な介護分野のほか、地方も都市部もさまざまな業界でサービスが提供できなくなる恐れがあります。そのような状況の中でこれまで支援の中心は「3歳に満たない」子を養育する労働者でしたが、「小学校就学の始期に達するまで」に拡充され、子を育てながら柔軟に働けるような制度の導入が企業に義務付けられることになりました。さらに、男性の育児休業取得率の公表を求められる企業が1,000人超から300人超へと拡大されます。2月3月と忙しい時期となりますが、企業のご担当者は就業規則等の変更準備をお願いします。（馬場）