

MR通信【12月号】

今月のテーマ

社会保険労務士法人マツザワサポート
ライフサポートまつざわ

〒950-1425 新潟市南区戸石 382-19
TEL 025(372)5215 FAX 025(372)5218
Eメール info@matsuzawa-support.com
URL http://matsuzawa-support.com

H30.1.1 改正職安法！求人に関する実務対応

～労働者の募集や求人申込みの制度が変わります～

厚生労働省発表の「平成28年度のハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違にかかる申し出等の件数」によると、ハローワークへの全苦情・相談件数9,299件中、「求人票の内容が実際とは異なる」旨の相談は3,608件と約4割を占めています。

従業員が、入社してみた当初の話と違うとの不満を持てば、トラブルに発展するのは当然で、訴訟にまで発展するリスクもあります。

<A福祉施設求人詐欺事件> (京都地裁平成29年3月30日判決)

原告は、64歳の男性で、被告(A福祉施設)のハローワークの求人票をみて、被告に就職しました。ハローワークの求人票には、「雇用形態:正社員」、「雇用期間:期間の定めなし」、「定年制なし」と記載されていました。

面接時には、定年制についてはまだ決められておらず、労働契約期間について特にやりとりはありませんでした。

しかし、被告から原告に交付された労働条件通知書には、「契約期間:期間の定め有り、更新する場合がある」、「定年制:有、(満65歳)」と記載されており、原告は、この労働条件通知書に署名押印しました。求人票と労働条件通知書の労働条件が全く異なっていたのです。

その後、被告は、期間が満了したとして、原告を雇止めしたので、原告は、本契約は期間の定めのない労働契約であり、解雇は無効であるとして、提訴しました。

判決は、「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のない限り、雇用契約の内容になる」として、原告と被告との間に、期間の定めのない労働契約が成立したことを認めました。

また、定年制については、「定年制は、その旨の合意をしない限り労働契約の内容とはならないのであるから、求人票の記載と異なり定年制があることを明確にしないまま採用を通知した以上、定年制のない労働契約が成立したと認めるのが相当」としました。

そして、労働条件通知書への原告の署名押印については、期間の定めの有無は契約の安定性に大きな違いが生じることから重要な労働条件であり、定年制の有無は当時64歳の原告にとっては重要な労働条件であり、原告が自由な意思に基づいて同意していないとされました。

その結果、本契約は期間の定めのない労働契約であり、解雇は無効とされました。

※求人票と採用段階での労働条件が異なる場合がありますので、「求人詐欺」と言われないように、会社は、改正職業安定法で求められる次の事項を十分理解し、運用していくことが重要です。

ハローワーク等へ求人申込をする際や、ホームページ等で労働者の募集を行う場合は、労働契約締結時までの間、下記のように労働条件を明示することが必要です。

- ハローワーク等への求人申込
 - 自社ホームページでの募集
 - 求人広告の掲載
- 等を行う場合、求人票や募集要項等において、労働条件を明示することが必要です。

(注) 求人票のスペースが足りない等、やむを得ない場合には、「詳細は面談の時にお伝えします」などと書いた上で、労働条件の一部を別途明示することも可能です。
この場合原則として、初回の面接等、求人者と求職者が最初に接触する時点までに、すべての労働条件を明示すべきとされています。

- 労働条件に変更があった場合は、その確定後、可能な限り速やかにその変更内容について明示しなければなりません(改正職業安定法により新設)。

(注) 面接等の過程で労働条件に変更があった場合、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要です。

- 労働契約締結時、労働基準法に基づき、労働条件通知書等により労働条件を通知することが必要です。

(注) 明示すべき事項については、厚生労働省ホームページに掲載の「モデル労働条件通知書」参照
→ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/>

【職業安定法に基づく指針等の主な内容】

- 明示する労働条件は、虚偽又は誇大な内容としてはなりません。
- 有期労働契約が試用期間としての性質を持つ場合、試用期間となる有期労働契約期間中の労働条件を明示しなければなりません。
- 試用期間と本採用が一つの労働条件であっても、試用期間中の労働条件が本採用後の労働条件と異なる場合は、試用期間中と本採用後のそれぞれの労働条件を明示しなければなりません。
- 労働条件の水準、範囲等を可能な限り限定するよう配慮が必要です。
- 労働条件は、職場環境を含め可能な限り具体的かつ詳細に明示するよう配慮が必要です。
- 明示する労働条件が変更される可能性がある場合は、その旨を明示し、実際に変更された場合は速やかに知らせるよう、配慮が必要です。

★改正職業安定法(厚生労働省) ☞ <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497.html>

平成 30 年〇月〇日

〇〇〇〇様

株式会社〇〇〇〇
人事課 △△△△
TEL〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇

労働条件変更等説明書兼承諾書

お世話になっております。ご多忙の折、先日は当社へ面接にお越しいただき、誠にありがとうございました。

選考の結果、貴殿の年齢、応募職種における職務経験および面談内容等を踏まえ、求人票記載の労働条件等を以下のとおり変更等のご承諾を前提に、貴殿を採用することとしましたのでご通知申し上げます。

つきましては、下記変更等についてのご承諾を前提に当社にご入社いただける場合は、承諾欄に住所・氏名を押印のうえ、平成 30 年〇月〇日までに同封の返信用封筒にて当社人事課担当までご返送ください。

貴殿の本書面返信をもって、貴殿の採用を正式に決定し、採用にかかる当社書類一式をご送付させていただく予定です。是非、前向きにご検討ください。

【労働条件の変更内容】

	求人票の記載	入社後の労働条件
基本給	月 25～30 万円	月 26 万円 (ただし、試用期間中は月 25 万円)
職務手当	月 5 万円	月 3 万円

【主な変更の理由】

求人票記載の労働条件は、営業職経験として 5 年を想定した内容ですが、貴殿の営業職経験は 3 年であり、当社応募職種の経験年数等を加味し、基本給を決定し、職務手当の減額を行いました。

上記内容について理解しましたので、承諾いたします。

平成 30 年〇月〇日（本書面記載の日）

（住所）

（氏名）

印