

画竜点睛

会社の良き伴走・伴奏者を目指し

新年あけましておめでとうございます。

勁草法律事務所では、会社の経営に関わりのある法律改正や裁判例など、身近な法律に関する知識などのお役立ち情報をニューズレターとして発信させて頂いております。

良い会社作りのお手伝いをしたいという思いの一つ、時期ごとの挨拶としてお受け取り頂ければ幸甚です。本年もどうぞよろしくお願い致します。

平成30年1月吉日

●職業安定法が改正により、求人票の記載が変わります。その後の対応を含めての注意点

弁護士 西丸 洋平



平成30年1月から、職業安定法の改正により、求人票の記載方法が変わります。求人票の記載とその後の面接などによって求人票の記載と雇用条件が変わることはありうるところですが、「話が違う」ということでトラブルになりやすい傾向にあります。

以下は、改正による主な変更点と最近の裁判例を踏まえての注意点を記載しておきます。

① 改正による変更点(注意すべき具体例は後で掲載しています)

- 試用期間がどのくらいか明確化
- 会社側、事業主(雇用主)の名称等
- 裁量労働制の場合には、裁量労働であることを明確化
- 固定残業代を採用する場合には、対応時間や対応するお金の部分、対応時間を超えると追加支払いがあること等を明示
- 求人票記載の勤務条件を変更や削除・追加する場合にはその旨を採用時に明示

② 注意点

○求人票通りの採用になるリスク

求人票の記載と採用する際の条件面が異なっている場合には、求人票の記載が優先さ

れるリスクがあります。これまでも、裁判例では求人票の記載は、その後に別の勤務条件での採用の合意があったと言えない限り、雇用契約の内容になるとされてきました。

最近の裁判例では、従業員側に不利益に採用条件が変更された場合には、不利益の程度や内容が大きければ、その内容等を会社側でしっかりと説明し、従業員側で熟慮したうえで同意をするなどの事柄を要求しています。特に、トラブルが起きるのは求人票よりも従業員側に不利な条件で採用されている場合ですから注意は必要です。

求人票の記載をしっかりとしたものにする・面接などを経て勤務条件を変更して採用する場合には、しっかりと対応をする必要があるでしょう。

○罰則や社名公表等

実際にはそうした条件で採用しないにもかかわらず、求人票に事実と異なる記載をしていた場合には罰金などの罰則、勤務条件の明示などを行わない会社の社名を公表する等の制裁が追加されます。

いずれにしても、御社には不利益が生じかねませんので、注意が必要です。

○対応方法

- 求人票からの変更をする際には、追加・内容変更・削除にかかわらず、明確にした書類を渡す必要があります。可能であれば、明確にただけでなく説明もする書類を準備する方がいいでしょう。採用決定よりも前には渡した方がいいでしょう。
- 変更箇所についての説明をした場合には、口頭でのやりとりで済ますのは避けましょう。「言った言わない」の問題を避けるためです。
- 変更などの箇所を伝えた後に採用予定者に考える期間を与えた方が無難です。熟慮するための期間ですから、あまりに短いのでは意味がありません。あくまでも変更などをした内容であれば採用するということを伝えることになるでしょう。
- トラブルを防ぐには、そもそも、面接の結果などによって変更がありうる事柄について、断定的な記載は避けましょう

(求人票記載の例)

※固定残業代を採用する場合

基本給月〇〇万円(固定残業代を除く)

固定残業代月●万円(残業の有無に関係なく、月△時間の時間外労働までの時間外手当として支給)

月△時間を超える時間外労働があった場合には、割増賃金は追加で支給

※裁量労働制を採用する場合(ここでは企画業務型裁量労働制を採用しているケース)

企画業務型裁量労働制により、■時間勤務したものとみなします。

(求人票の記載から変更する場合に明示する事柄の例)

以下の①～④の場合でいずれも変更したことと変更後の内容を明確に書面に記載する必要があります。

- ①基本給を25万円・手当3万円(いずれも月)を採用時には基本給25万円とする場合
- ②基本給月25～35万円を採用時には基本給月30万円とする場合
- ③基本給月30万円を基本給月25万円にする場合
- ④基本給月20万円を基本給月20万円・手当5万円とする場合

○ コラム 「下請け企業へのヒアリング」・「下請取引の適正化」について

弁護士 片島 由賀



広島は自動車産業など製造業が盛んなことから、大企業から直接に、またその一次下請等と取引を行っている中小企業様が多いと思います。

中小企業庁では、今年4月より、こういった下請を行っている企業に対して、「下請Gメン(取引調査員)」を80名規模で配置をして、全国的に訪問をし、ヒアリングを本格的に実施しているとのことで、9月にその進捗状況について公表されました。

この公表結果によると、今年8月末までで1500件あまりのヒアリングを行い、全体の15パーセントで支払い条件・原価を安くするよう求める要請の有無等の項目で、具体的な改善が見られたとのことです。支払い条件については、100パーセント現金での支払いが増えたという顕著な変化が見られたようです。

ただ、ヒアリング全体の7パーセントで問題が改善されていない状況が確認されたそうで、今後も改善するには時間がかかるとの結果が出ています。

また、平成28年12月に改定がされました、下請法に関する運用基準への対応強化・自主行動計画の策定などの取り組みについては、半数以上の事業者がまだ認知しておらず、業界団体や親事業者の取り組みによる差も出ているとの実態が明らかになったようです。

先月(平成29年12月)に弊事務所の勉強会でも取り上げました「働き方改革」に関連するところでは、親事業者から短期間で納入を求めることでの影響があるとされています。しかしそもそも業務の内容からして残業が一定程度発生せざるを得ない場合・人材確保が難しい・最低賃金の引き上げが厳しいなどといった、「働き方改革」を行うことが難しい環境を抱えているという声も多かったとの結果が明らかとなっています。

さらに、平成29年11月15日には、公正取引委員会より、タイトルのような「下請取引の適正化について」という内容で、年末にかけてのいわゆる金融繁忙期に下請け事業者の資金繰りなどがより厳しくなることを踏まえ、以下の内容の要請を行ったとの報道がありました。すなわち、(1)親事業者が下請代金を早期に・しかも可能な限り現金で支払い、下請事業者の資金繰りに支障を与えないようにすること、(2)「働き方改革」との関係で、極端な短期間で納期を求める発注は

取引先の長時間労働などにつながるおそれがあることから、特に注意をするようにして欲しい、との要請を親事業者約21万社と関係事業団体約650団体に向けて行ったとのこと。

「下請企業ヒアリング」の結果にもありましたが、下請法に関する運用基準等については特に業界ごとに浸透度に違いがあるということから、こういった要請などの広報活動・下請Gメンによる周知徹底などが引き続き行われる必要があるでしょう。

弊事務所では1月15日のセミナーで「下請けに関する法律・運用上の規制にはどのようなものがあるのでしょうか?」というタイトルで、下請法に関する法律の基礎知識・下請け取引における法律上の注意点などを取り上げます。この機会に是非ともご利用頂ければ幸いです。

弊事務所主催勉強会を開催しました!



12月5日(火)弊事務所主催の「強い(つよい)草となるため」の勉強会(経営に役立つ研修会)第5回を開催いたしました。

テーマは「『働き方改革』からわが社で取り入れられることは?~今取り上げられていることと今後の行方について~」という内容で行いました。

第1回目の勉強会では、「同一労働・同一賃金」を中心に取り上げましたが、時間外労働の上限規制やテレワーク、副業などこれまでの働き方に対する考え方の変更を迫るもの・新たな働き方の推進などにスポットを当てて行

いました。

いつものように活発にご質問を頂き、時々テーマから脱線はしましたが「参考になった」「考える機会が多かった」などのご感想を頂きました。ありがとうございました。

第6回勉強会は平成30年1月15日(月)午後6時半から8時まで行います。テーマは「下請けに関する法律・運用上の規制にはどのようなものがあるのでしょうか?」です。

編集後記



今年は「戊戌(つちのえいぬ)」という年だそうで、調和と不調和が同時に来る年ようです。毎年末近くになると、「今年の一文字」が公表されるのにあやかってというわけではありませんが、私は「今年の一文字」を正月あたりに決めています。去年は「立」という字でしたが、前の年の一文字を振り返りつつ、その年の一年を象徴するような一文字を考えるのがここ数年の習慣になっています。写真は去年の新春の頃の広島城です。(K)