

## 新規学卒者の採用内定時における労働条件の明示に関する政策提言

2014年5月29日  
ブラック企業対策プロジェクト

1. 新規学卒者の募集を行う企業は、採用内定(内々定を含む)の際に、必ず賃金や労働時間などの労働条件を明らかにするよう、厚生労働省令で定め、国が責任を持って指導すること。

2. また、新規学卒者の採用内定(内々定を含む)について、明示すべき労働条件の「モデル労働条件通知書」を作成すること。その中で、固定残業代と裁量労働制については、現に不適切な明示方法が広く存在するため、以下のような対応を求める。

3. 固定残業代について、(1)労働時間の原則に照らし合わせると脱法的であるため、このような残業代の支払い方法は認めるべきではなく、労働基準法で禁止すべきである。(2)ただし、暫定的には、固定残業代を採用する場合でも、固定残業代部分の残業時間数と固定残業代額がはっきりとわかるという、最低限の要件を守るよう、指導すべきである。

4. 裁量労働制について、①導入の有無、②適用範囲について、必ず明示すべきである。

### 【労働条件の明示は採用内定時に】

- ・ 労働基準法第15条では、「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」と定めています。
- ・ 新規学卒者の採用内定(内々定を含む)を労働契約の締結と解すると、内定通知を出す段階で、賃金や労働時間などの労働条件を明確にしておくことが妥当です。
- ・ しかしながら実際の相談事例では、「賃金の仕組みについて詳しい説明を受けたのは、入社後の研修時だった」など、自分の働く条件が入社後にしかわからない、といった事態が広く横行しています。採用内定(内々定を含む)の時点で労働条件を確認できないことは、新規学卒者の求職活動にとって大きな問題となっています。

- ・ このような現状を改善するためには、労働契約の締結と同時（内々定を含む）に労働条件の明示をしなければならない旨を、厚生労働省令によって新たに定めることが必要です。

※ 労働基準法第 15 条

「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」

**【固定残業代と裁量労働制の不適切な運用の予防を】**

- ・ 労働条件について、とりわけ問題となるのは、①固定残業代と、②裁量労働制です。

**<① 固定残業代の問題>**

毎月の給与の中に、あらかじめ一定の残業代を組み込んでおくような「固定残業代制」は、給与を高く見せたり、本来の基本給がいくらかわかりにくくしたりするなどの問題があり、労働時間の原則及び裁判実務に照らし合わせると違法であるか、違法と明言できないまでも脱法的であり、不適切であるといえます。そもそも、「固定残業代制」が正しく適用されるには、少なくとも、固定残業代部分とそれ以外の賃金部分とが明確に区分されていなければなりません。具体的には、正しい残業代が支払われているのか、労働者が自分で確認できるように、固定残業代部分の残業時間数と固定残業代額が明確になっている必要があるという点は、裁判実務上で確立しています。

**事例 1) 新卒、製造業、営業、男性**

契約書に「基本給 19 万円」とあったが、就業規則に「基本給の中に営業手当を含む」との記載があり、この営業手当の中に残業代が全て入ることになるそうだ。何時間分かは不明。この条件は、働き始めるまで知らされていない。

**事例 2) 新卒、ベンチャー、男性**

入社後にわかったことだが、給与の支給額の約半分が「業務手当」となっており、ここに 80 時間分の固定残業代が含まれているそうだ。

事例 1 では、残業を何時間することになっているのか、残業代の金額はいくらなのか、不明であり、違法です。このように、違法な固定残業代制度を前提にした労働条件の提示を放置するべきではありません。事例 2 についても、80 時間分の残業に対する賃金はいくらなのか不明であり、裁判実務上は違法です。さらに、事例 2 は「過労死ライン」と

言われる 80 時間の時間外労働を前提にしている点でも、問題があります。

## <② 裁量労働制の問題>

実際の労働時間にかかわらず、労使協定または労使委員会の決議で定められた時間、労働したものと「みなす」裁量労働制は、労働時間と賃金の関係が曖昧になり、みなした時間と実際に働いた時間がかけ離れ、長時間労働の温床にもなります。

### 事例 3) IT、新卒で入社した会社で 2 年目、女性

月の残業が 180 時間を超え、うつ病を発症し、休職している。会社からは、専門業務型裁量労働制が適用されるとされているが、実際には、上司から指示を受けて仕事をしているため、本人は裁量労働制にそぐわないのではないかと思っている。

裁量労働制を導入するには、専門性が高い業務であり、業務の遂行方法や労働時間の配分について、使用者から具体的な指示を受けず、労働者側の裁量に委ねられていることが前提となります。事例 3 のように、経験の少ない新卒 2 年目の社員について、しかも上司から指示を受けて仕事をしている場合、裁量労働制が正しく適用されておらず、違法である可能性が濃厚です。また、万が一、このケースで裁量労働制が正しく適用されているとしても、この制度を利用して、過労死ラインを大きく超える月 180 時間もの長時間残業をさせていることも問題でしょう。

### 【新規学卒者向けの、わかりやすい「モデル労働条件通知書」の作成と活用を】

- ・ これらを踏まえ、新規学卒者の採用を行う企業には、内定を出す際に、労働条件を明確にすることを要求します。厚生労働省は「モデル労働条件通知書」を公表していますが、月給や諸手当に固定残業代を含ませることを防止する様式となっておらず、違法な固定残業代制度の拡大を容認するものとなっています。裁量労働制についても、適切に導入されているものかどうか、新規学卒者にわかりにくいものとなっています。新規学卒者に対して採用内定時に労働条件が適切に提示されるよう、現在の「モデル労働条件通知書」を新規学卒者向けにより分かりやすい形で新たに作成し、その活用を企業に対して強力的に指導することが求められます。

ブラック企業対策プロジェクト（共同代表：今野晴貴・藤田孝典・棗一郎）

連絡先

<http://bktp.org/>

TEL : 03-6673-2261

MAIL : [blacktaisakuproject@gmail.com](mailto:blacktaisakuproject@gmail.com)