

# 申 入 書

2014年5月9日

京都労働局 御中

(ご担当：職業安定部)

ブラック企業対策プロジェクト

(担当 岩橋 誠)

近年、多くの事業所で法定時間外労働割増賃金・法定休日労働割増賃金・深夜早朝労働割増賃金・法内残業賃金（以下「残業代」とします）について定額の賃金をあらかじめ設定する定額残業代制（固定残業代制）が導入され、公共職業安定所における求人票でもこの制度が多く見られます。しかし、この制度は残業代である旨の表記が不明瞭な場合が多く、また、定額残業代（固定残業代）に対応する残業時間を超えても別途の清算がされないなど多数のトラブルが発生し、裁判所でも定額残業代制（固定残業代制）を違法とする多くの判決が出ているところです。

今般、私たちが「ハローワークインターネットサービス」において、京都府下の事業所が出した求人票について、2014年3月13日から3月26日にかけて「歩合」「管理職」「残業手当」「固定残業」「裁量」「時間外手当」「変形」「営業手当」「職務手当」「年俸」「フレックス」「業務手当」「勤務手当」のキーワードで検索したところ、定額残業代制（固定残業代制）を導入している求人票を合計180件（重複なし）を見つけました。

これについて、近時の裁判所の判例や東京地裁の労働事件集中部に所属していた裁判官が定額残業代制（固定残業代制）について書いた書物（白石哲編著『労働関係訴訟の実務』（商事法務 2012年））に基づき、①定額残業代（固定残業代）の金額が明示されているか、②それに対応する残業時間が明示されているかを調べ、さらに、③求人票の賃金、所定労働時間等の記載を元に固定残業代の額と本来支払われるべき残業代の額が一致しているか否か、を調査しました。

その結果、①②③の基準を満たさず、違法またはその疑いがある求人票が計139件（約77%）ありました。

また、定額残業代制（固定残業代制）のみならず、求人票と実際の労働条件が解離し、トラブルとなる事例も多数知られています。

そこで京都労働局に属する公共職業安定所で公開する求人票について、下記の各点を徹底するよう要望します。また要望に対するご回答を5月30日までに担当者宛に文書にて頂きますよう、お願い申し上げます。

## 記

1. 求人票の労働条件において定額残業代（固定残業代）の制度が導入されている場合は、その求人を出す事業所に

- ① 定額残業代（固定残業代）となる部分または手当の金額の明示
  - ② ①の金額に対応する時間外労働時間・法定休日労働時間・深夜早朝労働時間・法内残業時間の明示
  - ③ 金額と対応する残業時間の関係について計算根拠の明示
  - ④ 定額残業代（固定残業代）に対応する残業時間を超える残業があった場合には別途清算する旨の明記
- を徹底させること。
2. 三六協定やその他の労使協定などが必要な変形労働時間制、裁量労働制などの働き方については、労使協定が提出されるまで求人票を掲載しないこと。
  3. 労働基準監督署と連携し、告発を受けている会社などの求人票は掲載しないこと。
  4. 求人票と実際の労働条件との違いがないかチェックするために採用時に労働条件明示書を法律に基づいて提示することを徹底させること。
  5. 求人票の書式に、求人を出す事業所が「この求人票に基づいて労働契約の申込をした労働者を採用する際には、当該労働者に対して最低でもこの求人票に記載された労働条件を保障します。」旨の意思表示ができる欄（任意のチェック欄）を作成すること。
  6. 労働条件明示書と求人票との違いがある場合、事業所にその理由を説明をさせること。
  7. 求人票の記載と実際の労働条件に相違があったことが判明した場合、当該事業者に対してペナルティーを設けること。（例えば相違があった場合、1年間は求人申込サービスを利用できないなど）

以上