

厚生労働省 職業安定局 御中

ブラック企業対策プロジェクト

## 申入書

若者雇用促進法の公布に伴う施策の効果的な実施に向けて、ブラック企業対策プロジェクトより厚生労働省に対し、以下の対応を求めます。

1. 新たな指針(\*)において募集段階から固定残業代に係る労働時間数および金額の明示等が求められていることについて、事業主、青少年、学校関係者、職業紹介事業者、募集情報提供事業者等に対し、積極的に周知啓発すること。

\*「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」(平成27年厚生労働省告示第406号、2015年9月30日)

2. 青少年の募集にあたって事業主が利用できるモデル求人票を早急に作成し、賃金額に固定残業代が含まれるか否かのチェック欄を設けること。また、固定残業代が含まれる場合にはその金額と設定した労働時間数を記入させる欄を設けること。
3. 上記2のモデル求人票を作成した上で、そのモデル求人票を事業主がホームページの採用欄や就職支援サイト、企業説明会等において積極的に活用するよう、厚生労働省より積極的に呼びかけること。また、その呼びかけに関し、青少年、学校関係者、職業紹介事業者、募集情報提供事業者等に対し、積極的に周知啓発すること。
4. 上記2のモデル求人票を任意で掲載できるポータルサイトを厚生労働省が作成し、青少年が相互に比較して応募先を検討できるようにすること。また、そのポータルサイトの活用を事業主に対して積極的に呼びかけること。さらに、その呼びかけを行っていることに関し、青少年、学校関係者等に対し、積極的に周知啓発すること。
5. 募集段階で固定残業代を隠して採用活動を行った事業主に対しては、「虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行った者又はこれらに従事した者」(職業安定法第65条第8号)にあたり得ることを前提に、行政指導など適切な措置を取ること。
6. 事業主による職場情報(青少年雇用情報)の提供が努力義務となり、全ての情報提供項目について、ホームページ等での公表を行うことが望ましいとされたことを、事業主、職業紹介事業者、募集情報提供事業者、新規学卒予定者等、学校関係者等に対し、積極的に周知啓発すること。また、上記2のモデル求人票に、青少年雇用情報シートを付すことについて、前向きに検討すること。
7. 労働条件の確認および職場情報の把握に関して、大学等の教育機関が重要な役割を担うことが期待されているため、大学キャリアセンター職員等の就職支援担当者に対し、法改正の趣旨・内容に関するセミナー・研修を積極的に実施すること。

## 【各項目について】

1. 新たな指針(\*)において募集段階から固定残業代に係る労働時間数および金額の明示等が求められていることについて、事業主、青少年、学校関係者、職業紹介事業者、募集情報提供事業者等に対し、積極的に周知啓発すること。

現状の固定残業代制度の運用をみると、数多くの職場で残業代不払いの隠れ蓑として悪用され、違法な残業代不払い、ひいては長時間労働の温床となっているといえます。

確立した最高裁判例、さらには最高裁判例を踏まえた多数の裁判例においても、固定残業代制度は厳格な要件の下でのみ許容され、(裁判所で使用者が適法性を取って争うものでさえ)ほとんど全てのケースが労働基準法第37条に違反するとされています。

私たちは、まずもって、ほとんどが違法であるのにもかかわらず社会に蔓延している固定残業代制度の活用自体を、撲滅するべきだと考えております。

そのような前提の下で、仮に固定残業代制度を活用するとしても、以下の通り、募集段階における固定残業代に関する新たな指針の遵守を徹底していただきたいと考えています。

- 2015年10月1日より適用されることとなった新たな指針では、下記のとおり、固定残業代に係る労働時間数および金額等を募集の段階で明示することを、事業主に対し求めています。

### 第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

#### 一 労働関係法令等の遵守

##### (一) 募集に当たって遵守すべき事項

へ 青少年が応募する可能性のある募集又は求人について、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金(以下このへにおいて「固定残業代」という。)に係る計算方法(固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数(以下このへにおいて「固定残業時間」という。)及び金額を明らかにするものに限る。)、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。

- 固定残業代の制度はこれまで、青少年の求職活動に、下記のような様々なトラブルを引き起こしており、国会(注1)や労働政策審議会(注2)、メディア等においてもその問題がたびたび取り上げられてきました。

(ア)募集の段階での給与額において固定残業代が隠されているため、給与額が本来よりも高く表示され、青少年の誤認を招き、円滑な求職活動を阻害する。また、採用をめぐる企業間の公正な競争を阻害する。

(イ)特に新規卒業予定者の場合、隠されていた固定残業代が最終面接や採用時、内定後になって初めて明かされることになると、その段階でその企業の採用行動や労務管理に疑問を持って、就職活動をやり直すことが時間的に難しい。

(ウ)固定残業代の制度に詳しくない青少年が、「残業代は固定だから」という使用者の説明にごまかされ、長時間の残業を行っても追加の残業代が一切支払われぬという違法な労務管理が横行している。

(注1) 2014年3月11日の参議院予算委員会における吉良よし子議員と田村憲久厚生労働大臣との質疑、2015年4月16日の参議院厚生労働委員会における津田弥太郎議員と塩崎恭久厚生労働大臣との質疑、等

(注2) 2014年3月19日の第34回労働政策審議会における逢見直人委員発言、等

- 今回、新たな指針において、固定残業代について、その制度を設けている場合にはその金額と設定した労働時間数等を募集の段階で明示することとした点は、これまで指摘されてきた問題に対し、一定の改善と評価できます。
- しかしながら、固定残業代について、このように詳細を募集の段階で明示することがあらたな指針において定められたことに関し、事業主や青少年、学校関係者、職業紹介事業者、募集情報提供事業者等に対して、厚生労働省がわかりやすく周知啓発しているとは、残念ながら評価することができません。
- 厚生労働省ホームページに掲載されたリーフレット「青少年の雇用の促進等に関する新たな指針の適用が始まりました！」(LL280114 派若 01)には、「事業主などが青少年の募集や採用にあたって講じるべき措置」として、固定残業代について以下の記載があります。

固定残業代(名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金)を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うことなどを明示すること。

- しかし、このリーフレットでは、固定残業代の明示が「募集や採用にあたって講じるべき措置」として記されておらず、募集の段階で固定残業代を明示すべきであることが明記されていません。新たな指針では前述の通り、「募集に当たって遵守すべき事項」とされていたにもかかわらず、です。また、「募集時」と「労働契約締結時または締結後」に分けて事業主が遵守すべき事項を整理したリーフレット「新規学校卒業者を採用する際は労働関係法令の規定などを確認してください」(LL270930 派若 03)には、固定残業代に関する記載は一切ありません。
- 固定残業代が募集段階で一切隠されている(注3)、もしくは時間数だけ又は金額だけが記されている(注4)、といった問題状況は広く横行しています。そのため、募集段階から固定残業代を適切な形で明示させることについては、特にはっきりと注意喚起・周知啓発を行うことが重要です。

(注3) 日本海庄や過労死事件の場合、当時大庄はホームページで固定残業代に触れておらず、マイナビでは「残業代別途支給」と記載していた。過労死した男性(当時24歳)は、入社後の研修で初めて、初任給に80時間分の残業代が含まれていることを知った。

(注4) 例えば楽天のホームページの新卒採用に関する募集要項では、給与は下記のように記載されている(2016年2月1日現在)。

給与  
300,000円～(月次) ※2014年度実績  
月40時間を超えた時間外労働には、別途手当あり。

- 厚生労働省には、参議院附帯決議(\*)を踏まえ、募集段階における固定残業代の適正な明示についてわかりやすく説明したリーフレットやポスターを新たに作成し、事業主、青少年、学校関係者、職業紹介事業者、募集情報提供事業者等に対し、積極的に周知啓発することを求めます。特に青少年に向けては、わかりやすいポスターを作成し、大学のキャリアセンターなど学校内の就職支援施設に掲示を求める、就職ガイダンスでリーフレットの配布と注意喚起を求める、主要駅や電車内にポスターを掲示するなど、青少年に確実に届く周知啓発を求めます。

(\*) 勤労青少年福祉法の一部を改正する法律案に対する附帯決議  
(平成27年4月16日 参議院厚生労働委員会)

九、青少年が就職先の企業を選択するに当たっては、就業実態に即した正確な労働条件が企業等から示されることが重要であることから、青少年の募集採用段階における労働条件をめぐるトラブルを防止するため、固定残業代に係る割増賃金の計算の方法等、求人票等に具体的に明示すべき事項を大臣指針で明記するとともに、その周知徹底を図ること。

2. 青少年の募集にあたって事業主が利用できるモデル求人票を早急に作成し、賃金額に固定残業代が含まれるか否かのチェック欄を設けること。また、固定残業代が含まれる場合にはその金額と設定した労働時間数を記入させる欄を設けること。

- 募集段階からの固定残業代の明示をめぐっては、上記のように周知啓発を行っても、その制度の存在を隠し続ける企業が出るのが考えられます。固定残業代について曖昧な記載や部分的な記載が行われている場合は、事業主が指針を守っていないことを青少年が判別することが可能ですが、固定残業代の存在が隠されている場合、その事業主が指針を遵守しているかどうか、青少年には判別ができません(\*)。

(\*) 例えば新規学卒採用に関し、ホームページの募集要項における記載と企業説明会における説明資料の記載を下記のように書き分けていた企業の事例があります。このような場合、新規卒業予定者がホームページの募集要項からその問題を認識することは不可能です。

<p><b>【ホームページ記載の募集要項】</b> (就職支援サイトにおける記載も同様) 給与 月給21万円+インセンティブ (2013年4月実績)</p>	<p><b>【企業説明会の説明資料】</b> 給与 210,000円以上(40h定額残業含む) +インセンティブ</p>
--	--

(注) 月給額は実際のものから変更した

- このようなごまかしの横行を改善するためには、厚生労働省が青少年の募集にあたってのモデル求人票を早急に作成し、賃金額に固定残業代が含まれるか否かのチェック欄を設けることが求められます。また、固定残業代が含まれる場合にはその金額と設定した労働時間数を記入させる欄を設けることも必要です。下記のような書式の場合は、企業は募集にあたって固定残業代の存在を隠すことができなくなります。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・基本給 ( ) 円</li> <li>・( ) 手当 ( ) 円</li> </ul> <p>※基本給もしくは手当に固定残業代を (含む・含まない)</p> <p>含む場合：</p> <p>( ) 時間分の時間外労働に対し、( ) 円の固定残業代を (基本給・( ) 手当) に含む</p>
---

- 現在、ハローワーク求人では、固定残業代について、特記事項欄に記載するよう指導していると聞いています。しかし、特記事項欄に記載がない場合、固定残業代はないのか、それとも隠されているのか、求職者が判別することは不可能です。そのためハローワーク求人票においても、上記のような記載への変更が求められます。

3. 上記2のモデル求人票を作成した上で、そのモデル求人票を事業主がホームページの採用欄や就職支援サイト、企業説明会等において積極的に活用するよう、厚生労働省より積極的に呼びかけること。また、その呼びかけに関し、青少年、学校関係者、職業紹介事業者、募集情報提供事業者等に対し、積極的に周知啓発すること。

4. 上記2のモデル求人票を任意で掲載できるポータルサイトを厚生労働省が作成し、青少年が相互に比較して応募先を検討できるようにすること。また、そのポータルサイトの活用を事業主に対して積極的に呼びかけること。さらに、その呼びかけを行っていることに関し、青少年、学校関係者等に対し、積極的に周知啓発すること。

- 固定残業代に伴う問題を改善するためには、上記2のようなモデル求人票を作成した上で、そのモデル求人票の普及に向けた取り組みが必要です。
- まずはモデル求人票の活用を事業主に広く呼びかけ、その呼びかけを行っていることについて、青少年、学校関係者、職業紹介事業者、募集情報提供事業者等に対し、積極的に周知啓発することが重要です。そのことによって、モデル求人票を使った労働条件の明示をホームページの採用欄で行っている企業の求人を、青少年が優先的に検討することが可能となり、青少年がそのような求職行動を取ることが、モデル求人票のさらなる活用を事業主に促す、という好循環を期待することができます。
- さらに、モデル求人票に従った自社の求人情報を事業主が厚生労働省に任意で提出し、厚生労働省が一覧で掲載するポータルサイトを設ければ、青少年がそのサイトから各社の的確な募集条件の情報を容易に入手することができ、相互の比較検討も容易に行えるようになります。内閣府男女共同参画局の「女性の活躍 「見える化」 サイト」の取り組みと同様に、厚生労働省が適正な労働条件の可視化に、より積極的に取り組むことが求められます。

5. 募集段階で固定残業代を隠して採用活動を行った事業主に対しては、「虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行った者又はこれらに従事した者」(職業安定法第 65 条第8号)にあたり得ることを前提に、行政指導など適切な措置を取ること。

- 「虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行った者又はこれらに従事した者」については、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処することが職業安定法第 65 条第 8 号に規定されていますが、この規定に基づく罰則の実施事例は過去に 1 例も存在しないと聞いています。
- 現状では、固定残業代の存在を隠して実際よりも高い給与額を提示して求職者の目を引くという問題が横行しています。これは「虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して」労働者の募集を行う行為と考えます。
- この問題は青少年の募集・採用に限らず、中途採用においても広がっており、総合的な対策が求められますが、青少年の募集・採用については募集段階から固定残業代を明示する必要性が指針において明確に記載されたことから、募集段階で固定残業代の存在を隠して採用活動を行った事業主に対しては、厚生労働省としても、行政指導など、適切な措置を取ることが必要です。

6. 事業主による職場情報(青少年雇用情報)の提供が努力義務となり、全ての情報提供項目について、ホームページ等での公表を行うことが望ましいとされたことを、事業主、職業紹介事業者、募集情報提供事業者、新規学卒予定者等、学校関係者等に対し、積極的に周知啓発すること。また、上記2のモデル求人票に、青少年雇用情報シートを付すことについて、前向きに検討すること。

- 若者雇用促進法に基づく新たな指針(\*)では、新卒者等の募集を行う事業主に対し、下記の情報提供項目の全てについて、ホームページ等での公表、会社説明会での提供又は求人票への記載等により、情報提供することが望ましいと定めています。

(ア) 募集・採用に関する情報	過去3年間の新卒採用者数・離職者数
	過去3年間の新卒採用者数の男女別人数
	平均勤続年数
(イ) 職業能力の開発・向上に関する状況	研修の有無及び内容
	自己啓発支援の有無及び内容
	メンター制度の有無
	キャリアコンサルティング制度の有無及び内容
(ウ) 企業における雇用管理に関する状況	社内検定等の制度の有無及び内容
	前年度の月平均所定外労働時間の実績
	前年度の有給休暇の平均取得日数
	前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別)
	役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合

＊「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針の一部を改正する告示」（平成 28 年厚生労働省告示第 3 号、2016 年 1 月 14 日）

- また同指針では、無料職業紹介を行う学校に対して、求人受理の際に、求人者にすべての職場情報を提供できるよう働きかけることが望ましいとされています。
- さらに同指針では、募集情報提供事業者に対し、自らが運営する就職支援サイトにおいて、新規学卒採用を行う事業主の職場情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと、としています。
- これらの取り組みを進めるためには、まずはこのように、すべての職場情報がホームページや就職支援サイトなどで公表されることを厚生労働省が望ましいとしていることが、事業主、職業紹介事業者、募集情報提供事業者、新規卒業予定者等、学校関係者等に対し、積極的に周知啓発される必要があります。
- 周知啓発が行われることによって、積極的に職場情報を提供する企業に新規学卒予定者等の関心が集まり、そのことがさらに事業主による積極的な職場情報の提供を促すという好循環を実現することにつながります。
- そのため、事業主等に対する周知啓発だけではなく、新規学卒予定者等に対する周知啓発も重要です。わかりやすいポスターを作成し、大学のキャリアセンターなど学校内の就職支援施設に掲示を求める、就職ガイダンスでリーフレットの配布と注意喚起を求める、主要駅や電車内にポスターを掲示するなど、新規学卒予定者等に確実に届く周知啓発を求めます。
- さらに、すべての職場情報の記載欄が設けられている青少年雇用情報シートを上記 2 のモデル求人票に付けるならば、職場情報の「見える化」を一層進めることができます。その点についても前向きに検討することを求めます。

**7. 労働条件の確認および職場情報の把握に関して、大学等の教育機関が重要な役割を担うことが期待されているため、大学キャリアセンター職員等の就職支援担当者に対し、法改正の趣旨・内容に関するセミナー・研修を積極的に実施すること。**

- 上記のとおり、新たな指針では事業主に募集段階から固定残業代の明示が求められ、さらに、幅広い職場情報の提供が事業主に求められています。これらの点について、大学キャリアセンター職員等の就職支援担当者は、その内容と狙いを十分に理解した上で、就職ガイダンス等の機会をとらえて学生に周知啓発と注意喚起を行うことが必要となってきます。
- さらに、無料職業紹介を行う大学等の教育機関に寄せられる求人については、大学等が固定残業代の有無を含め、求人票記載の労働条件について確認を行い、さらに、すべての職場情報の提供を事業主に積極的に働きかけていくことや、新規卒業予定者等の求めに応じて本人に代わって職場情報の提供を事業主に求めることなど、重要な役割が大学キャリアセンター等の就職支援担当者に求められています。

- そのため、厚生労働省には、大学キャリアセンター職員等の就職支援担当者に対し、法改正の趣旨・内容に関するセミナー・研修を積極的に実施することを求めます。

#### 【他機関への要望について】

- 今回、ブラック企業対策プロジェクトでは、一般社団法人 日本経済団体連合会および公益社団法人 全国求人情報協会に対しても、募集段階からの固定残業代の明示に関する取り組み、および幅広い職場情報の提供に関する取り組みを求める要望を、別紙の通り、行いました。

- 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）  
http://bktp.org/  
TEL：03-6673-2261  
e-mail：admin@bktp.org

#### 【ブラック企業対策プロジェクトとは】

ブラック企業によって若者が使い潰されることのない社会を実現するために、各分野の専門家が力を合わせて発足したプロジェクト。ブラック企業による被害の実態についての調査および報告、被害者の法的権利実現のための政策提言や、若者に対しブラック企業への具体的な対処方法等の発信を行う事によって、日本社会からブラック企業をなくすことを目指す。2013年9月11日発足。

- 本申入書関連 連絡先  
法政大学キャリアデザイン学部教授 上西充子