

2016年2月4日

公益社団法人 全国求人情報協会 御中

ブラック企業対策プロジェクト

## 要望書

若者雇用促進法の公布に伴い、ブラック企業対策プロジェクトより全国求人情報協会に対し、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、就職支援サイト運営会社などの会員企業に対し、積極的に周知啓発してください。

\*「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. 全国求人情報協会による全媒体共通の掲載明示項目7「賃金(採用時に一律に支払われる最低支給額)」について、固定残業代が含まれるか否かのチェック欄を設けてください。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する欄を設けてください。このようなチェック欄が貴会の会員企業の就職支援サイトにおいて設けられるよう、会員企業に対し、積極的に周知啓発してください。
3. 2017年4月採用に向けた就職支援サイトなどにおいて、求人企業の職場情報(青少年雇用情報)が可能な限り全ての項目について掲載されるように、会員企業に対し、積極的に周知啓発してください。

### 【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、就職支援サイト運営会社などの会員企業に対し、積極的に周知啓発してください。

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ない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

- 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。

(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。
--

- 今回の指針は、この問題に対処するためのものです。貴会より就職支援サイト運営会社などの会員企業に対し、この指針の趣旨と内容を、積極的に周知啓発してください。
- 労働政策審議会部会に提出された資料(\*)によれば、貴会の事業活動の第一は「求人情報の適正化事業」であるとのこと。上記1のように募集段階からの固定残業代の明示が新たな指針で求められていることを会員企業に迅速・的確に周知啓発することは、「求人情報の適正化」にとって重要と考えます。

(\*) 第56回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会(2014年10月17日)における全国求人情報協会・新卒等若年雇用部会副部会長 浜田憲尚氏提出資料1-1「大学生等の就職活動に関する業界団体ヒアリング資料」

- 労働政策審議会部会に提出された同資料によれば、貴会が会員企業に求めている全媒体共通の掲載明示項目の7は「賃金(採用時に一律に支払われる最低支給額)」です。この賃金について、貴会ホームページ掲載の募集条件に関する啓発資料(\*)には次のように記載されています。

(\*) 「より良い人材と出会うためのワンポイント(1) 募集条件」  
<http://www.zenkyukyo.or.jp/company/recruit.php> (2016年2月1日閲覧)

当協会会員の求人メディアでは、誰もがもらえる最下限の給与金額を必ず表示いただいています。その金額に固定残業手当が含まれている場合は、手当名、金額、時間について、できるだけ明示するようお願いしています(例:『固定残業手当5万円(残業20時間分)含む』)。
--

求人広告の給与は、誰もがもらえる金額(最下限額)表示をお願いします。手当を含んだ額で表示する場合は、全員に支給される手当のみ加算してください。固定残業手当を含む場合は、[手当名][金額][時間]をできるだけ記載してください。
--

- この啓発資料では、誰もがもらえる最下限の給与金額に固定残業代が含まれる場合は、手当名、金額、時間を「できるだけ」明示するように求めています。しかしながら、上記の通り新たな指針では、賃金に固定残業代を含む場合には、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求めています。このため、貴会の啓発資料でも、固定残業代に関する記載は「できるだけ」ではなく、少なくとも青少年を対象とした求人については、必ず記載する必要があることを、明記してください。

2. 全国求人情報協会による全媒体共通の掲載明示項目7「賃金(採用時に一律に支払われる最低支給額)」について、固定残業代が含まれるか否かのチェック欄を設けてください。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する欄を設けてください。このようなチェック欄が貴会の会員企業の就職支援サイトにおいて設けられるよう、会員企業に対し、積極的に周知啓発してください。

- 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>【ホームページ記載の募集要項】 (就職支援サイトにおける記載も同様)</p> <p>給与 月給 21 万円＋インセンティブ (2013 年 4 月実績)</p>	<p>【企業説明会の説明資料】</p> <p>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、貴会による全媒体共通の掲載明示項目7「賃金(採用時に一律に支払われる最低支給額)」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必要と考えます。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す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。

<p>・基本給 ( ) 円 ・( ) 手当 ( ) 円 ※基本給もしくは手当に固定残業代を(含む・含まない) 含む場合： ( ) 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>
---

- 上記のようなチェック欄が貴会の会員企業の就職支援サイトにおいて設けられるよう、会員企業に対し、積極的に周知啓発してください。上記のようなチェック欄が設けられることが、「求人情報の適正化」に取り組む貴会および会員企業の信頼性の向上につながると考えます。

3. 2017年4月採用に向けた就職支援サイトなどにおいて、求人企業の職場情報(青少年雇用情報)が可能な限り全ての項目について掲載されるように、会員企業に対し、積極的に周知啓発してください。

- 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)

- 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。
- これを受けて、貴会の会員企業の2017年4月採用に向けた就職支援サイトなどにおいて、求人企業の職場情報が可能な限り全ての項目について掲載されるように、会員企業に積極的に周知啓発してください。
- 厚生労働省は職場情報を記載するための青少年雇用情報シートを用意しています。  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html>)  
この青少年雇用情報シートを活用した職場情報の提供についても、会員企業に積極的に周知啓発してください。

#### 【他機関への申し入れ・要望について】

- 今回、ブラック企業対策プロジェクトでは、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に関して、厚生労働省職業安定局に申し入れを、また、一般社団法人 日本経済団体連合会に対して要望を、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。

- 本要望書関連 連絡先  
法政大学キャリアデザイン学部教授 上西充子