

2016年2月4日

一般社団法人 日本経済団体連合会 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日本経済団体連合会に対し、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、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. 会員企業に対し、ホームページの採用欄や就職支援サイトの募集要項において、賃金に固定残業代が含まれるか否かを明記するように求めてください。固定残業代が含まれる場合にはその金額や設定した労働時間数等を明記するように求めてください。
3. 会員企業に対し、2017年4月採用に向けたホームページの新卒採用欄や就職支援サイトの募集要項において、各企業の職場情報(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、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、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。
- なお、上記の通り裁判所では固定残業代は厳格に判断されており、上記募集段階での指針にあるような事項が遵守されない固定残業代制度については、以下の様な法的リスクを伴います。この様なリスクは、会員企業にとっても決してメリットは無いのであり、固定残業代制度の活用自体について、慎重な検討をお願いしたいと思います。
  - ◇ 固定残業代として計上されていた賃金が残業代支払いとみなされず、1円も残業代を支払っていないことを前提に、支払を命じられる。
  - ◇ 固定残業代部分の賃金も、残業代の割増賃金の算定に用いられる時間単価に組み入れられ、残業代の時間単価が増える。

2. 会員企業に対し、ホームページの採用欄や就職支援サイトの募集要項において、賃金に固定残業代が含まれるか否かを明記するように求めてください。固定残業代が含まれる場合にはその金額や設定した労働時間数等を明記するように求めてください。

- 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>【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) 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】 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、各企業が募集要項において、提示した賃金額に固定残業代が含まれるか否かを明記することが重要と考えます。固定残業代を含まない場合は「含まない」と明記することにより、固定残業代が隠されているのではないかという青少年の疑念を払拭することが可能になります。また、固定残業代が含まれる場合には、新たな指針に従い、その金額や設定した労働時間数等を明記することが必要です。
- 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。

・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
---

- 上記のように各企業のホームページの採用欄や就職支援サイトの募集要項において、固定残業代の有無が明記されるよう、会員企業に対し、積極的に周知啓発してください。固定残業代の存在を隠す企業が労働市場において不当に優位に立つことを防ごうと、貴会の積極的な周知啓発と会員企業の連携した取り組みが、重要と考えます。

**3. 会員企業に対し、2017年4月採用に向けたホームページの新卒採用欄や就職支援サイトの募集要項において、各企業の職場情報(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、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。
- これらを受けて、貴会の会員企業のホームページの新卒採用欄や就職支援サイトの募集要項において、各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。
- 職場情報の「見える化」に積極的に取り組む企業が信頼できる企業として新卒者等の注目を集める、そのような動きを貴会が積極的に主導していくことを期待します。

#### 【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、公益社団法人 全国求人情報協会に対して要望を、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