

2016年2月9日14:00～

於：厚生労働省

各種報道機関 各位

ブラック企業対策プロジェクト

発表資料6枚、別紙19枚

**「募集段階からの固定残業代の明示」と「職場情報の積極的な公開」に関し、
厚生労働省に申入書を、さらに
日本経済団体連合会と全国求人情報協会に要望書を提出**

ブラック企業対策プロジェクトでは若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）の公布を受け、「募集段階からの固定残業代の明示」と「職場情報の積極的な公開」に関し、厚生労働省に申入書を、さらに日本経済団体連合会と全国求人情報協会に要望書を提出しました（申入書および要望書は別紙参照）。その内容とねらいを以下に説明します。

1. 若者雇用促進法(2015年9月18日公布)

- (1) ハローワークにおける求人不受理
- (2) 幅広い職場情報の提供を努力義務化、応募者が求めた場合の情報提供を義務化
- (3) 中小企業の新たな認定制度（ユースエール認定企業）
- (4) 新たな指針で固定残業代の明記を求める、等

2. 固定残業代に関する新たな指針、その意義と限界

(1) 2015年10月1日より適用されることとなった新たな指針

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。

<意義>

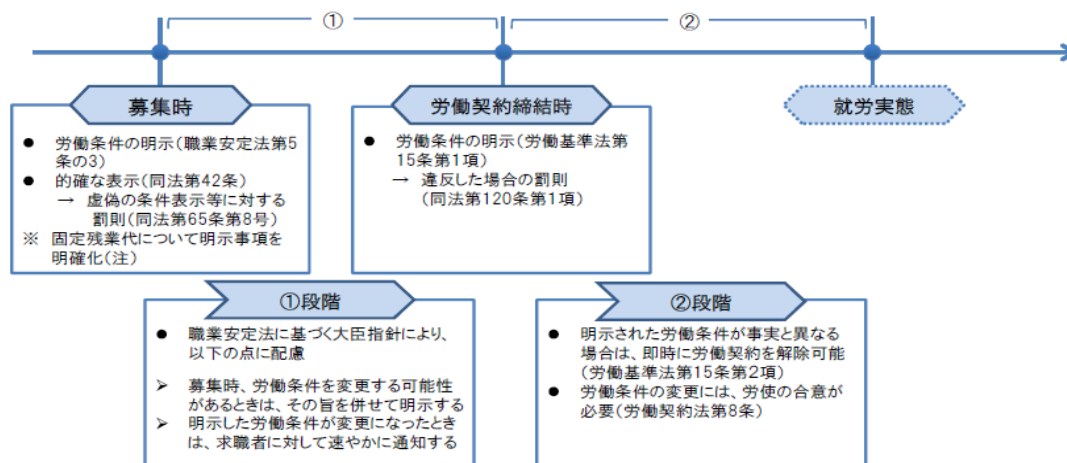
- ・ 労働契約締結時ではなく募集時に、固定残業代について明示することとした。
- ・ 固定残業代にかかる労働時間数および金額等、明示事項を明確化した。

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（案）①

(1) 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

イ 募集に当たって遵守すべき事項等

○ 事業主は、労働条件等の明示等に関する以下の労働関係法令等の規定を遵守すること。



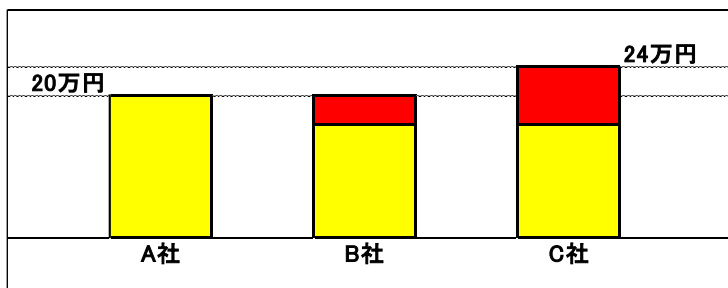
(注) 固定残業代(名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金)に係る計算方法、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等

2

(出所) 2015年9月18日：第66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 参考1

(2) 固定残業代が明示されないと、見せかけの月給が高くなる

A社： 初任給 20万円	B社： 初任給 20万円	C社： 初任給 24万円
-----------------	-----------------	-----------------



- A社とB社では、見た目では同じ賃金に見えるが、実際はB社の方が賃金は低い。
- A社とC社では、見た目ではC社の方が高賃金に見えるが、実際はC社の方が賃金は低い。
- A社に比べ、B社・C社では、残業代の時間単価が低い。

(3) 現状では、固定残業代が隠されていたり、説明が不十分であったりする例が多い

- 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。
- 楽天のホームページの新卒採用に関する情報提供では、「募集要項」欄の給与の記載と「勤務条件・福利厚生」欄の給与の記載が次のように異なる。
(2016 年 2 月 1 日現在)。

「募集要項」欄	「勤務条件・福利厚生」欄
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。	給与 【 新卒（ビジネス総合職）】 300,000 円～（月次）※2014 年度実績

- 2013 年春～夏に就職活動を行ったある大学生が遭遇した事例では、ホームページの説明と企業説明会における説明が次のように異なっていた。

【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)	【企業説明会の説明資料】
給与 月給 21 万円＋インセンティブ (2013 年 4 月実績)	給与 210,000 円以上（40 h 定額残業含む）＋ インセンティブ

(注) 月給額は実際のものから変更した

(4) 固定残業代を明記させる指針の限界

- 果たして、企業は新たな指針に基づき、募集段階で正直に固定残業代にかかる労働時間と金額を明示するのか？
- 従来、不十分な説明をしていた企業までもが、固定残業代を隠す方向に動く危険性もある



- 固定残業代の存在を隠せない仕組みづくりが必要

3. 固定残業代に関する申入れ・要望(厚生労働省、経団連、全国求人情報協会)

(1) 募集段階から固定残業代の明記(時間・金額とも)が必要になったことの周知を!

(厚生労働省、経団連、全国求人情報協会に申入れ・要望)

(2) 固定残業代を隠せないように、固定残業代の有無を募集要項で明示させる仕組みの導入を!

厚生労働省に対して	固定残業代の有無を明示させるモデル求人票の導入を
	モデル求人票情報を掲載できるポータルサイト設置を
経団連に対して	募集要項で、固定残業代の有無の明示を
全国求人情報協会に対して	会員企業の就職支援サイトなどで、固定残業代の有無の表記を

<p>・基本給 () 円</p> <p>・() 手当 () 円</p> <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</p> <p>(基本給・() 手当) に含む</p>
--

(3) 固定残業代を隠して募集を行う事業主に対しては、行政指導など適切な措置を!

(厚生労働省に申入れ)

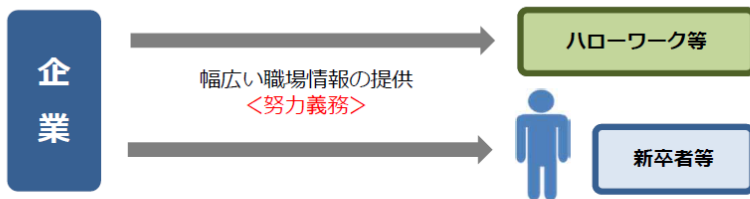
4. 職場情報の提供

(1) 公表すべき情報項目

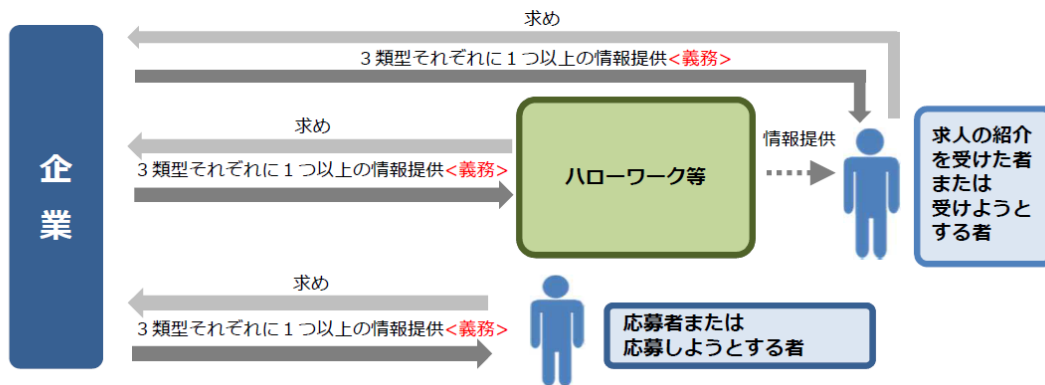
(ア) 募集・採用に関する情報	過去3年間の新卒採用者数・離職者数
	過去3年間の新卒採用者数の男女別人数
	平均勤続年数
(イ) 職業能力の開発・向上に関する状況	研修の有無及び内容
	自己啓発支援の有無及び内容
	メンター制度の有無
	キャリアコンサルティング制度の有無及び内容
(ウ) 企業における雇用管理に関する状況	社内検定等の制度の有無及び内容
	前年度の月平均所定外労働時間の実績
	前年度の有給休暇の平均取得日数
	前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別)
	役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合

(2) 職場情報提供の努力義務と義務

- 幅広い職場情報の提供が努力義務となります。



- 応募者等や、求人申込みをしたハローワーク・職業紹介事業者（職業紹介事業者としての学校を含む）または求人の紹介を受けた者等から求めがあった場合は、次ページの（ア）～（ウ）の3類型それぞれについて1つ以上の情報提供が義務となります。



(3) 職場情報の積極的な公開と周知啓発を

厚生労働省に対して	全ての職場情報の公開について、事業主に働きかけを 学生や、無料職業紹介を行う学校等に対しても周知を モデル求人票と青少年雇用情報シートの活用促進を
経団連に対して	ホームページで、全ての職場情報の公開を
全国求人情報協会に対して	会員企業の就職支援サイトなどで、全ての職場情報の 公開を

5. (参考情報) 連合主催「若者雇用促進法活用セミナー」

- 日時：2月29日（月）14：00～17：00（開場13：30）
- 場所：TKP ガーデンシティ御茶ノ水 3階カンファレンスルーム
- 対象：大学キャリアセンター関係者、大学生等
- 内容：
 - 厚生労働省説明「若者雇用促進法について」
 - 連合の若年者雇用に対する取り組み紹介
 - パネルディスカッション「若者雇用促進法をどのように活用すべきか」
(上西充子[法政大]・常見陽平[千葉商科大]・駒井卓[連合]・村上陽子[連合])

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/info/event/20160229.html>

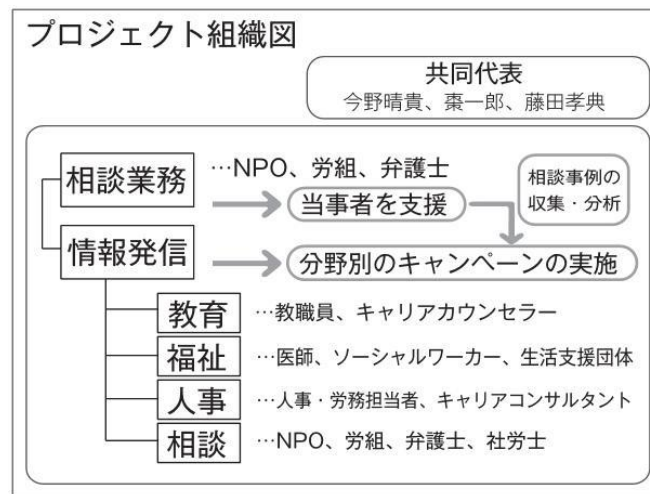
6. ブラック企業対策プロジェクトとは

<http://bktp.org/>

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。



- ブラック企業対策プロジェクト
(共同代表：今野晴貴・棗一郎・藤田孝典)
<http://bktp.org/>
TEL：03-6673-2261
e-mail：admin@bktp.org
- 本申入書・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

以上