

経営者協会だより

中小企業経営者協会
 中小企業経営労務研究所
 横浜市青葉区青葉台2-10-20 第2志田ビル3階1号室
 TEL: 045-988-5155 FAX: 045-988-5165
 http://www.chukeirou.jp
 E-mail: chukeirou@gol.com

CONTENTS

page	
1	「求人詐欺」の取り締まり強化 職業安定法の改正目指す
2	特集 過労死を防ぐために 36 協定は有効に機能していますか？
4	TOPICS <ul style="list-style-type: none"> ●柔軟な働き方、導入企業は生産性アップ!? ●会社の社会保険の加入状況を 検索できるようになりました ●中小企業で導入進む「定年制の廃止」「65歳定年」
6	人事労務の法律ミニ教室 副業禁止に違反してアルバイト、 懲戒処分にはできる？
7	助成金を活用しましょう 昨年10月より新設&拡充 雇用保険制度の助成金
8	正しく知ろう。労働時間 残業前の休憩時間は必要？
8	労務ひとこと 違法な残業で罰金

「求人詐欺」の取り締まり強化 職業安定法の改正目指す

求人の内容と実際の労働条件がちがうというトラブルが後を絶ちません。いわゆるブラック企業が、実際の待遇と大きく異なる好条件を示して応募者をおびき寄せる「求人詐欺」が急増し、問題となっています。

厚生労働省では、こうした求人詐欺を取り締まるため、職業安定法の改正に向けて議論を進めています。

* * * * *

具体的に検討されているのは、労働条件の明示について新しいルールを設けることです。

それは、労働契約を結ぼうとするときの条件が募集時に明示した条件と相違するときは、相違の内容を明示しな

ければならないというものです。募集時点では働く場所が決まっていなかったり、月給「20万円～25万円」など幅を設けて募集し、採用内定後に確定した場合なども、労働者にはっきり書面で明示するよう企業に課す方針です。

また、求人を出した企業に、募集時に明示した条件の内容を保存する義務を課すことも検討しています。

求人情報会社にも適切な対応求める

さらに、求人誌など求人情報会社が、掲載している募集情報が実際の労働条件と相違する内容を含むと認識したときは、求人企業に変更を依頼すること、依頼に応じないときはその募集を掲載してはならないことなども定めるべき

だとしています。

固定残業代の明示ルールも

このほか、固定残業代の明示についてもルール作りが検討されています。

求人では月給19万円となっていたのに、実際に働いてみると基本給12万円、固定残業代やその他の手当を含めて19万円だったなど、説明不足による固定残業代がらみのトラブルが多いためです。

労働基準法等において労働条件の明示義務が定められていますが、固定残業代の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額なども法定の明示事項に含まれることを明確化すべきだとの案が出ています。