

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

求人市場で虚偽募集が淘汰へ

書面による契約内容の確認を

厚労省が公表したデータによると、

虚偽内容の求人募集が大幅に減少しています。ハローワークに対し、求人票の記載と実際の労働条件が相違していると申出があった件数を、集計した結果です。

平成26年度には1万2252件を数えていましたが、平成30年度には6811件まで低下したということです。ほとんど半減に近い数字ですが、その背景には、当然、行政窓口による厳しい指導の徹底があったと推察されます。

すぐに想起されるのが、派手ではないですが、平成29年の職安法の改正です。

- ①求人時の労働条件明示事項の追加
- ②求人・採用時の労働条件が異なる

場合の明示

- ③虚偽申込者に対する罰則適用

このうち①により、試用期間の有無等の記載や固定残業代制を採る際の明示等の対応が必要になりました。ハローワークに求人に行かれた担当者、窓口でご説明を受けたかも知れません。

なお、平成29年改正法の中身は大部分施行済みですが、令和2年3月から施行される部分もあるので、ちょっと申し添えておきます。

ハローワークは「求人の申込みはすべて受理」するのが原則ですが、一定事由があれば拒否できます。その拒否事由として、「求人者が労働関係法令違反で処分・公表を受けたとき」「正当な理由なく報告等の求

めに応じないとき」等が追加されることになっています。

好条件に釣られて応募した労働者は、内定を通知されると、チャンス逃したくないと必死になります。その段階で求人票と違う労働条件による契約を求められると、以前は泣き寝入りするという結果になりがちでしたが、そういう状況は変わりつつあるようです。

一昔前まで、非正規社員等採用のやり方として「委細は面談」に頼るという傾向がみられたものです。しかし、これからは、求人から採用まですべてのステージにおいて「細部まで書面で確認」という姿勢が求められます。

2019

10

同一賃金の紛争処理

知って得する



賃金実務

改正パート・有期雇用労働法が施行（令和2年4月、中小は1年猶予）されると、同一労働同一賃金に関するトラブルが表面化します。このため、紛争解決援助の仕組みも整備されました。不満のある非正規社員は、都道府県労働局長の指導や紛争調整委員会のあっせん等の仕組みを利用できます。

労基法や最賃法等の規定は、

「強行的・直律的効力」を有します。たとえば、最賃を下回る賃金しか払っていないと、差額を支払う義務が生じます。

一方、パート・有期雇用労働法の規定（たとえば、第8条の均衡ルール等）は「私法上の効力を有します」（平31・1・30雇均発0130第1号）が、権利の実現のためには、裁判等で争う必要があります。

しかし、裁判の提起は、労働者にとって大きな負担です。このため、行政によるADR（裁判外紛争解決手段）として、紛争解決の

ための仕組みが整えられています。

基本は、個別紛争解決促進法によりますが、それとは別に独自の

労働局長の指導対象にあっせんによる処理方法も

紛争解決ルールを定めている法律

もあります。均等法が嚆矢ですが、その後、育休休業法、パート労働法、障害者雇用促進法についても、同様の法整備がなされています。

今回の働き方改革関連法でも、同一労働同一賃金に関するトラブル

ルの頻発を考慮し、2種類の対応を行いました。

第1に、パート労働法をパート・有期雇用労働法に衣替えるに当たり、有期雇用労働者も紛争解決ルールの対象に追加することともに、取り扱うトラブルの範囲を拡大する等の改正を実施しました。

第2に、派遣法の中にも紛争解決に関する規定（章）を新設しました。

本欄では、パート・有期雇用労働法の規定を確認します。同法第

扱いの禁止（第9条）

④教育訓練（第11条1項）

⑤福利厚生施設（第12条）

⑥正社員等への転換（第13条）

⑦待遇に関する説明義務（第14条）

基本は、労使による自主的解決です。賃金等に関する不満に関して社内での円満に処理できれば、それに越したことはありません。

労使間の話し合いが平行線をたどるようなとき、「当事者の双方または一方は、都道府県労働局長に対して、必要な助言・指導・勧告」を求めることができます。

あるいは、個別紛争解決促進法に基づく紛争調整委員会のあっせんを申請することもできます。委員会があっせん案を作成し、受諾勧告を行います。受諾を義務付けるものではありません。

当事者双方があっせん案を受諾したときは、記名押印した書面を委員会に提出します。解決の見込みがない場合、あっせんは打ち切りとなります。

4章では、対象となる紛争の範囲を次のとおり列挙しています。

①労働条件に関する文書交付（同法6条1項）

②均等待遇の原則（第8条）

③正社員と同視すべきパート・有期雇用労働者に対する差別的取