

規制改革推進会議人材WG御説明資料

「入社前の情報共有の在り方（賃金計算方法等の明示）」に関する
ハローワーク・労働基準監督署における対応状況について

平成28年10月25日

厚生労働省 職業安定局首席職業指導官室
労働基準局監督課

目次

規制改革実施計画（平成28年6月2日閣議決定）によって

ハローワーク・労働基準監督署に求められる事項（p1）

「入社前の情報共有の在り方（賃金計算方法等の明示）」に関するハローワークにおける対応状況について（p2・3）

「入社前の情報共有の在り方（賃金計算方法等の明示）」に関する労働基準監督署における対応状況について（p4）

規制改革実施計画（平成28年6月2日閣議決定）によって ハローワーク・労働基準監督署に求められる事項

「規制改革実施計画（平成28年6月2日閣議決定）」（抄）

事項名	規制改革の内容	実施時期
入社前の情報共有の在り方(賃金計算方法等の明示)	賃金に関する労働紛争を防止する観点から、以下の取組を行う。 a 時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金の計算方法などの的確な明示をより一層促す。 b 労働条件明示義務に違反する者に対する指導を徹底する。	平成28年度措置

対応状況

○ ハローワークにおいては、求人内容の適法性・正確性の確認に努めており、固定残業代について、的確な明示をさせるための取組を徹底するとともに、的確な明示がされていないことを把握した場合には、必要な指導を行っている。

○ 労働基準監督署においては、計画的に事業場に対して監督指導を行っており、その際、労働基準法で定める労働条件明示義務に違反していることを把握した場合には、必要な指導を行っている。

14欄 賃金欄 「固定残業代等の表示について」

固定残業代（名称によらず、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）制を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、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などを明示することが必要です。

a 「a 基本給(月額平均)又は時間額」欄

基本給には固定残業代など、各種手当は含めないでください。

b 「b 定額的に支払われる手当」欄

固定残業代が、時間外労働の有無にかかわらず定額的に支給されるものであること、超過分が法定どおり追加で支給されることを明記することを条件に、固定残業代等を「b 定額的に支払われる手当」欄に記入することができます。

なお、他の「定額的に支払われる手当」に固定残業代が含まれる場合は、固定残業代分の金額を分けて記載してください。

c 「c その他の手当等付記事項」欄

b欄に固定残業代手当と記載した場合には、「c その他の手当等付記事項」欄に、「時間外手当は時間外労働の有無にかかわらず、固定残業代として支給し、○時間を超える時間外労働分は法定どおり追加で支給」（記入例）などと記載してください。



ハローワークの求人票における固定残業代に関する記載例

ハローワークにおいては、求人者が固定残業代制を採用している場合には、求人票の「その他の手当等付記事項」欄等に、記載例のように記載してもらうこととしている。

ハローワークの求人票

記載例

賃金 (税込)	b 定期的に支払われる手当	c その他の手当等付記事項							
	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-right: 20px;">固定残業 手当</td> <td style="text-align: center;">20,000 円～ 20,000円</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">円～ 円</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">円～ 円</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">円～ 円</td> </tr> </table>	固定残業 手当	20,000 円～ 20,000円		円～ 円		円～ 円		円～ 円
固定残業 手当	20,000 円～ 20,000円								
	円～ 円								
	円～ 円								
	円～ 円								

労働条件の明示に係る指導状況

1 労働基準法第15条（労働条件の明示）違反の状況

年	定期監督等 実施事業場数	違反事業場数	
		労基法第15条違反事業場数	
平成27年	133,116	92,034 (69.1%)	15,545 (11.7%)
平成26年	129,881	90,151 (69.4%)	15,180 (11.7%)
平成25年	140,499	95,550 (68.0%)	17,247 (12.3%)

※ () 内は定期監督等実施事業場数に対する違反事業場数の割合。

2 労働基準法第15条（労働条件の明示）違反の事例

事例1

労働条件を全く明示していないもの

事例3

労働基準法施行規則第5条第1項に掲げる事項のうち、その一部を明示していないもの

(具体例：明示していない一部の事項)

- ・労働時間に関する事項（所定労働時間）
- ・休暇、休日に関する事項（年次有給休暇、所定休日）
- ・賃金に関する事項（賃金額、手当の支給要件、支払方法）等

事例2

労働条件を口頭では伝えているが、書面の交付を行っていないもの

(具体例)

- ・正社員には書面の交付を行っているが、短時間労働者等には書面の交付を行っていないもの

事例4

固定残業代を採用している場合において、固定残業代に含まれる時間外労働等の時間数を労働条件通知書に明記していなかったもの