

2016.2.22
規制改革会議公開ディスカッション

企業の就職情報開示、労働条件明示に 関する連合の考え方



日本労働組合総連合会(連合)

2016 RENGOキャンペーン
一人ひとりが主役です。

連合とは

- ・ 1989年に結成
- ・ 労働組合のナショナルセンター「中央労働団体」
- ・ 現在53の「構成組織」（産業別組織など）が加盟
- ・ 全国47都道府県に「地方連合会」を設置
- ・ 組合員は、**約682万人**！



ユニオニオン
(連合マスコットキャラクター)

すべての働く人たちのために、
雇用と暮らしを守る取り組みを進めている

(組織化、労働相談、法対策、広報活動など)

1-1. 採用活動における職場情報の提供に関する問題点

若者の早期離職の状況

・初めて勤務した会社をやめた主な理由

- | | |
|-------------------------|-------|
| ①「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」 | 22.2% |
| ②「人間関係がよくなかった」 | 19.6% |
| ③「仕事が自分に合わない」 | 18.8% |
| ④「賃金の条件がよくなかった」 | 18.0% |

(厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査」)

・就職する際に会社の情報を入手できない場合ほど、転職希望が高まる傾向にある。

(労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」2007年)

就職活動とマッチングにおける課題

- ・法令遵守が欠如した職場が存在する
- ・**若者が就職に至るまでに適切な情報を得られていない**
- ・就職前のワークルールの知識不足

- ・連合が2013年12月10日～11日に実施した「就職後に泣かないための、就活応援ホットライン」には計430件の労働相談が寄せられた。
- ・求人票・求人広告等に記載された労働条件と実際の労働条件が異なっているとトラブルが相次いでいる。



1-2. 職場情報の提供(若者雇用促進法)

若者雇用促進法

○事業主による職場情報の提供(2016年3月1日施行)

- ・新卒者等の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、幅広い情報提供を努力義務化。
- ・応募者等からの求めがあった場合は、次の(ア)～(ウ)の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化。

(ア) 募集・採用に関する状況

(イ) 労働時間などに関する状況

(ウ) 職業能力の開発・向上に関する状況

連合の考え方と評価

- ・若者が将来に夢と希望を持ち、その能力を発揮して、社会に貢献することは、我が国の社会・経済の発展には不可欠。
- ・若者雇用対策を一步前進させるものとして、前向きに評価。

今後の課題

- ・応募者等からの求めがなくても、事業主が離職者数などの職場情報を広く提供することが必要であり職場情報の提供は義務化すべき。

→ **誰もが働きやすい職場環境の実現を**

2-1. 労働条件明示に関する相談例

連合「なんでも労働相談ダイヤル」には労働条件明示に関する相談が寄せられている。

- ① 相談は、ハローワークの求人票関係が多い。しかし、民間職業紹介や求人広告、直接募集に関わるものもある。
- ② 募集内容と実際の労働条件が異なるトラブルでは、「雇用形態」「試用期間」「賃金」「残業代(「固定残業代)」が多く、「労働時間」「業務内容」などもある。



具体的な相談例

① 雇用形態・試用期間

- ・求人票には「正社員、期間の定めのない雇用」とあったが、入社後に「試用期間1年」と言われた。
- ・求人票には、「正社員(交通費有)」となっていたが、非常勤であり、交通費ももらえない。
- ・外資系の有料職業紹介会社を通じて、外資系の会社に入社した。1ヶ月の試用期間の最終日に「貴方はこの会社に合わない」として本採用を拒否された。

② 賃金

- ・求人票では賞与が支給されるとあったが、働き始めたら、「賞与はなし」と言われた。
- ・WEBの求人広告では「月給225,000円その他諸手当有り」と記載されていたが、雇用契約書では「基本給155,000円その他手当を含む、試用期間3ヶ月後に時間外手当2万円」となっている。
- ・「営業職、残業なし、ボーナス年2回支給あり」という求人情報を見て入社したが、終業はほぼ毎日22時過ぎで、給与明細には「技術手当」があるが、残業代はついていない。

③ 労働時間・休日、業務内容

- ・折り込みチラシの求人広告で勤務時間は9時～18時となっていたが、実際は深夜遅くまで残業がある。
- ・求人票では「土日休」となっていたが休日出勤を求められる。子どもがいるため、休日出勤は厳しい。
- ・タウン情報誌の「経理募集」の採用広告を見て、面接に行くと、実際は営業を募集していることを何度も経験した。

2-2. 労働条件明示に関する課題

募集時における問題

- 職業安定法では、5条の3で公共職業安定所及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、求人者等に労働条件の明示が義務づけられ、同法65条で「虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行った者又はこれらに従事した者」に対する罰則が規定されている。
→求人時の労働条件の内容に関する規制はなく、「虚偽」と判断されるはハードルが高い。

労働契約締結時における問題

- 労働基準法15条において、使用者に対して労働条件の明示を義務づけているが、この場合も義務づけているのは明示のみ。
→事実と相違する場合は、労働者は労働契約を即時に解約できるとされているに留まる。
- 労働条件明示の方法として、厚生労働省令で定める方法として「書面の交付」とされているが、法律上は「書面の交付」と明文化されていない。
→書面の交付による明示がなされていないケースも多い。

情報提供事業者などに関する問題

- 職業紹介事業者などには、労働条件の明示義務や個人情報の取扱義務など各種規制が課されている。
→情報提供事業者などには特段の義務が課されていない。

2-3. 労働条件明示に関する対応

労働基準法と職業安定法の労働条件明示に関する規定の見直しなどが必要！



規制の実効性の強化

労働基準法15条において、「労働条件の明示」の内容について「事実と相違するものであってはならない」旨を規定すべき。

→明示された労働条件と実際の労働条件が異なる場合について、労働基準監督官の指導・監督を可能に！

※上記と平仄を合わせて、職業安定法5条の3においても、「明示する労働条件は事実と相違するものであってはならない」旨を規定すべき。

など

情報提供事業者などへの規制

情報提供事業者などへも適切な法規制を設けるべき。

など