

CONTENTS

page

- | | |
|---|---|
| <p>1 「求人詐欺」の取り締まり強化
職業安定法の改正目指す</p> <p>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？</p> <p>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」 </p> | <p>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？</p> <p>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</p> <p>8 正しく知ろう。労働時間
残業前の休憩時間は必要？</p> <p>8 労務ひとこと
違法な残業で罰金</p> |
|---|---|

「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

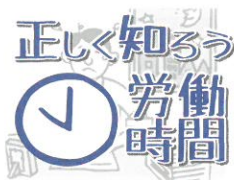
だとしています。

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案が出ています。



残業前の休憩時間は必要？

定時の終業時刻の後、残業を始める前に15分や30分の休憩時間を設けている会社があります。

法律上、残業させるときは休憩を与えなければならないという決まりがあるのでしょうか？

60分与えればいい

労働基準法では、労働時間に応じて下表の時間の休憩を労働時間の途中に与えなければならないと定めているだけです。労働時間が8時間を超える場合は60分以上の休憩を与えるというのが最長で、労働時間が10時間になろうと12時間になろうと、それ以上休憩を与えなければならないという決まりはありません。

労働時間	休憩時間
6時間以内	不要
6時間超8時間以内	45分以上
8時間超	60分以上

ですから、昼休みなどですでに60分以上の休憩を与えているのであれば、残業前や残業途中に休憩を与える義務はないのです。

ただ、終業時刻の後、いったん休憩時間をはさんで区切ることによって、帰る人と残業する人を明確に分けたいといった事情や、続けて働くのは疲れるだろうし、夕食もとりたいたらうといった配慮から残業前や残業途中に休憩時間を設定している会社もあるようです。

昼休みが45分の場合は？

一方、たとえば所定時間が7時間30分など8時間未満の職場で、昼休みを45分しか与えていないため、残業をする場合にはあと15分休憩を与えないと違法になってしまうというケースもあります。残業をすることで労働時間が8時間を超えてしまうからです。

昼休憩を1時間にして就業時間を15分遅くするなど、見直しを検討してもよいかもしれません。

残業前休憩は制度化すべき？

2～3時間残業をするつもりであれば、残業を始める前に先に軽く夕食をとるための休憩時間があるとありがたいですが、あと少しだけ仕事を片付けて早く帰りたいと思っている社員にとっては、残業前の休憩は邪魔に感じられるでしょう。

残業前の休憩を制度化することはできますが、早く仕事を終わらせて帰りたい社員は休憩をとらずに仕事をするかもしれません。会社側がそれを黙認していれば、その時間の賃金を支払う必要が出てきます。

なお、昨今、長時間労働の削減が求められています。2～3時間の残業など長時間労働を前提とした制度は改められていくべきなのでしょう。

労務ひとこと

従業員に違法な残業をさせたとして、大手クレジットカード会社と大手ディスカウントストアが昨年、東京簡易裁判所からそれぞれ罰金50万円の略式命令を受けていたことがわかりました。

両社は、従業員に36協定(2ページ参照)で定めた上限を超えて残業をさせていました。

労働基準法では、懲役や罰金が定められていますが、違反したからと

いったただちにこれらが適用されるわけではありません。違法な状態を是正するように指導があり、それでも是正する姿勢が見られないなど悪

違法な残業で罰金

質性が高い場合に検察庁に送検されることがあります。

ちなみに平成26年に労働基準監督署から違法な状態を指摘されたの

は約10万6,000事業所。そのうち検察庁に送検された件数は1,036件、懲役は2件、罰金は405件でした。

こうして見ると、罰金や懲役は非常に稀ではありますが、ゼロではないのです。冒頭の大手企業もまさか罰金刑まで下されることはないかと高をくくっていたのかもしれませんが。

罰金の額は企業にとっては大きな額ではありませんが、罰金まで支払われたと報道されることによって、企業は信用を失い大きなダメージを受けるのです。