



定期購読のお申込み
ご意見・ご感想はこちら

サクッと読めてチヨットためになるTipsシェアペーパー

2005年に発生したJR福知山線脱線事故から今年で19年となりました。事故の背景には運行トラブルを起こした運転士に対する「日勤教育」と呼ばれる懲罰的扱いがあったとされています。行き過ぎたペナルティは尊い命を奪い、多くの人の人生を変えてしまいます。MOVEONはこれからも、すきま時間にサクッと読める情報発信を通じて、ペナルティに頼らない組織づくりを目指し、社会の健全な発展に寄与してまいります。

詐欺求人とは法律で禁止されています！

一方的に変えていませんか？ 募集時の労働条件

4月中旬、某週刊誌に、CIAOちゅ～などのCMで有名な大手食品会社で、一般職採用者のうち9割が入社を拒否したという内容が掲載されました。募集要項に明記された給与額が保証されないことや事前説明と異なるボロ社宅での共同生活の強制などが理由とされています。

◆実は求人票に記載する労働条件にもルールがある！

ハローワーク等への求人の申込みや自社ホームページでの募集や求人広告の掲載を行う際は、求人票や募集要項において、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間などの労働条件を明示しなければなりません。厚生労働大臣は、適切な明示を行わない企業に対し改善命令を行うことができ、改善命令に従わない場合は6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられます。（職業安定法）

◆募集時の労働条件明示イメージ

自社の求人票に必要な事項が記載されているかチェックしてみてください👁️

| ☑ | 必須項目 | 記載例 |
|-------------------------------------|-----------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 業務内容 | (雇入れ直後) 一般事務 (変更の範囲) 営業 |
| <input type="checkbox"/> | 契約期間 | 期間の定めなし/あり (ありの場合は下記も必要) 契約更新 なし/あり (〇〇により判断する) 更新上限 あり (通算契約期間の上限〇年/更新回数の上限〇回) |
| <input type="checkbox"/> | 試用期間 | 試用期間 なし/あり (3か月) |
| <input type="checkbox"/> | 就業場所 | (雇入れ直後) 東京本社 (変更の範囲) 横浜支社 |
| <input type="checkbox"/> | 就業時間・休憩時間 休日 | ・始業午前〇時～終業午後〇時 ・休憩午後〇時～午後〇時(60分) ・土日、祝日(年末年始を含む) |
| <input checked="" type="checkbox"/> | 時間外労働 | なし/あり(月平均〇時間) |
| <input type="checkbox"/> | 賃金 | 月給25万円(ただし、試用期間中は月給20万円) ※固定残業代を導入している会社は、次のように記載 (1) 基本給 〇〇円 (2) △△手当(時間外労働の有無にかかわらず、□時間分の時間外手当として◇◇円を支給) (3) □時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給 |
| <input type="checkbox"/> | 加入保険 | 労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険 |
| <input type="checkbox"/> | 受動喫煙防止措置 | 屋内禁煙 |
| <input type="checkbox"/> | 募集者の氏名または名称 | 〇〇株式会社 フランチャイズの場合は本部の募集と誤認されないように注意！ |
| <input type="checkbox"/> | 派遣労働者として雇用 | 雇用形態：派遣労働者(派遣の場合は派遣労働者として雇用することを明確に) |

R6.4改正

詳しい考え方はMOVEON3月号
「労働条件通知の新しいルール」
をご参照ください

一般職採用？ポロ屋ハラスメント？ ●なば食品の問題点

●なば食品はなぜこのような事態になってしまったのでしょうか？今月は1面に引き続き●なば食品の問題点を深掘りしていきます。

おもな問題点 3つ

- ①求人募集時に労働条件を適切に明示していなかった
- ②求人募集時の条件から一方的に労働条件を変更した
- ③福利厚生も労働条件の1つ、適切な明示や一方的変更の禁止が適用される

①求人募集時に労働条件を適切に明示していなかった

記事によると、募集要項には給与22万6000円と書いてあったが、その後『給与は決まっています』と告げられ、後日改めて問い合わせると19万6450円と告げられたそうです。会社側は「一般職と総合職の給与を勘違いした」と反論しましたが、募集要項では一般職と総合職が区別されていませんでした。

1面で紹介したとおり、法律では労働者を募集する際に明示すべき労働条件について細かく定め、虚偽の表示や誤解を生じさせる表示を禁止しています。なお労働基準法では、明示された労働条件と事実が反する場合は、労働者が即時に労働契約を解除することが保証されています。（このような保証があっても新卒での就職を即時解除することは労働者の負担が大きかったと思います。）

②求人募集時の条件から一方的に労働条件を変更した

選考中に景気や情勢の変化があり労働条件を変更しなくなった場合は、速やかに変更後の労働条件を明示しなければなりません。また内定後は、すでに労働契約が成立しているため、一方的に労働条件を変更することはできません。

今回の事件は入社直前に労働条件の相違が発覚していることから、労働契約成立後の変更と考えられます。すでに労働契約が成立している場合は一方的に労働条件を変更することはできないので、裁判になると募集要項どおりの給与を支給するように、と決定がでる可能性があります。

③福利厚生も労働条件の1つ、適切な明示や一方的変更の禁止が適用される

記事によると●なば食品では、新入社員が社宅での共同生活を強制される制度があるそうです。『真新しい社員寮が完成している』と聞いていたのに、社宅として案内されたのは古い一軒家ばかりで、ポロ屋ハラスメントと報じられました。

社宅などの福利厚生も労働条件の1つであり、給与や労働時間、仕事内容と同じように労働法の規制を受けます。そのため真新しい社員寮の完成が間に合わないとは判明した時点で応募者に説明し、内定後に判明した場合は一方的変更が原則禁止となるので、相応の物件を代替住居として用意すべきだったと考えられます。

本筋から少しそれますが、どこに誰と住むかは個人の自由に属します（経済活動の自由）。したがって、一般職採用者に対し、社宅での共同生活を強制する必要が本当にあったのか、この点も再検討すべきと考えます。

◆まとめ

一連の報道を受け、●なば食品の商品はもう買わないという消費者の声も多くあります。自社内部だけにとどまらず、広く世間へ企業の対応を問うという形で拡散してしまい、事業活動への影響は計り知れません。この拡散力がインターネットの怖さでもあります。裏を返せばうまく使うことで追い風を生むこともできます。労働者にも、消費者にも、取引先にも好感を持ってもらうための第一歩が法令遵守です。対応に迷ったら専門家にご相談ください。

組織の成功は人間関係が9割！ 強い組織をつくるレシピ

◆厳しいノルマで業績はアップする？

“厳しいノルマ”で業績はアップするのでしょうか？プレッシャーを与えることで社員は望ましくない事態を避けようとし、より熱心に仕事を行うようになり、会社の業績アップにつながる、と現在も多くの会社で実践されています。しかし、実は社員同士の協力や学習が必要な多くの仕事において、不安がやる気を引き出す要因になることはないと言われています。

◆まずは心理的安全性の確保を

人は不安に襲われると生理的資源が消費されて脳に届かなくなり、分析的思考・創造的考察・問題解決ができなくなることが研究によってわかっています。アイデアや疑問や懸念を率直に話し合い、互いに尊敬しあう環境（＝心理的安全性）が整備されない状態でノルマを厳しくすることは、不安をあおるだけになってしまい、良いマネジメントとはいえません。むしろ、**心理的安全性が確保されていなければ、厳しいノルマは重大なリスク要因となってしまいます。**

◆「心理的安全性+高い目標設定+目標達成のための支援」は3点セットで実施する！

心理的安全性が確保されていると、安心して仕事に集中することができ業務の生産性も高くなり、現状をより良くしていこうという前向きなマインドに変化していきます。このような状態を作ったうえで**高い基準を目標として設定すると、社員の意欲を健全に促すことができ効果的です。**

また、目標は設定するだけでなく、到達できるよう支援することが重要です。

価値ある目的を共有し、明確にし、絶えず協調しながら社員を支え、伴走することが大切です。

プレッシャー



ちょっとモヤっとQ&A

第6回 業務時間中の私用メールを制限できるか？

「相談するまでではないけどちょっとモヤっとする」事例とその解説をご紹介します。

🗣️ 相談

同僚が業務時間中によくスマホをさわっていたので事情を聞くと、親が入所している高齢者施設との連絡だと言われました。理由は理解できますが、毎日のようにスマホをさわっているのでなんだかモヤモヤします。



💡 常識の範囲内の頻度や事情であれば違反とはいえない。

仕事にスマホを高頻度でさわっていたらモヤモヤしてしまいますね。

労働者は工作中、会社の指揮命令に従い職務を誠実に遂行する義務があり、他の私的活動を差し控える義務があります（これを職務専念義務といいます）。したがって、会社の許可なく業務時間中にスマホを私的に利用することは職務専念義務に違反することになり、スマホの私的利用が就業規則等で禁止されている場合は懲戒処分の対象になる場合があります。

ただし、常識の範囲内であれば職務専念義務に違反しないとされ、これを理由に行った懲戒処分は無効となります。裁判所は、1日2通程度の私用メールは職務専念義務に違反しないと判断し、出会い系サイトへの投稿や関連するメールの送受信は職務専念義務に違反すると判断しています。まずは本人から事情や頻度等を聴取し、業務上の制限の必要性も考慮したうえで、個別に対応を検討しましょう。

まとめ：労働者の事情、スマホ利用の頻度、業務遂行上の制限の必要性のバランスを。

第6回 人事労務トピックス&4コマ漫画

このコーナーでは編集メンバーの持ち込み企画をお試しで掲載していきます。この調子で4コマ漫画は定番コーナーになるのか!?みなさまの応援が力になります👏

いよいよ6月スタート！ 定額減税

● 6月から1人につき所得税3万円、住民税1万円が減税

前々号からお伝えしていた通り、6月から定額減税がスタートします。1人所得税3万円、住民税1万円で、扶養親族の数によって金額が変わります。

～おさらい～

【所得税】

令和6年6月給与からスタート、源泉徴収する所得税から3万円を控除します。(給与から引かれる所得税が少なくなります。)

【住民税】

令和6年6月の住民税は徴収しません。7月～令和7年5月まで、減税額を差し引いた額を給与から控除します。

【所得税】

6/1時点の状況によって定額減税の対象かどうかが決まります。給与計算を委託いただいている事業所には5月中旬以降に扶養親族の状況確認を行いますので、追ってご連絡いたします。自社で給与計算を行っている場合は、6月給与までに定額減税の対象者を確認してください。

【住民税】

市区町村が年末調整等で把握している扶養親族等の人数分を減額し住民税を決定します。詳しくは住民税の通知書をご確認ください。

止められないタバコ



From the EDITOR'S DESK

みなさま大型連休はいかがでしたか? 天気心配な日もありましたが、過ごしやすい気候で気持ちリフレッシュできました😊 連休も終わり今年度もいよいよ本番! これからも小さな一歩を大切に進んでまいります!

連休中に埼玉県にある森林公園に行きました。公園の入口から売店までは徒歩30分以上! 労働契約は持参債務(決められた場所で決められた仕事をする)なので、売店に到着してからが労働時間となります。公園の隣に住んでいても通勤時間は30分以上...従業員さんは大変だな、とレジャー中も社労士的な視点が抜けませんでした💧 連休の思い出、是非お聞かせください😊

記事に関するお問合せ、感想、ご相談などは下記までご連絡ください。

アイビー社会保険労務士事務所 Mail: sharoushi@ivy-sr.jp HP: <https://www.ivy-sr.jp>

