

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決

河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

**職業安定法が改正されました。**

**施行日は、平成 30 年 1 月 1 日です。**

まず判例から考えます。

①株式会社 丸一商店事件（大阪地裁 平成 10 年 10 月 30 日判決）

事件の概要

求人票に「中小企業退職金共済により退職金を支払う。」旨の記載事項があった。労働者はこれに基づいて退職金を請求した。なお、会社には、退職金規定がなく、また中小企業退職金共済にも加入していなかった。

判決要旨

- ア. 求人票記載の労働事件は、当事者間においてこれと異なる別段の合意をするなどの特段の事情がない限り、雇用契約の内容になるものと解すべきである。
- イ. 仮に、労働者は会社が退職金共済制度に加入していたとすれば、労働者が得られるであろう退職金と同額の退職金を請求する雇用契約上の権利を有する。
- エ. 会社は、少なくとも、中小企業退職金共済法における最低額の掛け金によって計算した退職金について、支払いの義務がある。

②京都学園試用期間解雇事件（大阪地裁 昭和 60 年 12 月 25 日判決）

事件の概要

学園は、昭和 60 年 4 月 1 日労働者（幼稚園教諭）を雇用したが、同月 24 日解雇したところ、労働者は解雇無効を争い、学園は「就業規則に一年間の試用期間」の定めがあるとして試用期間中の解雇を主張した事例

判決要旨

- ア. 採用時に試用期間の明示がなされず採用されたものである以上、「試用期間の定めなく」採用されたと解すべきである。
- イ. 指導の不適格、勤務態度の不良を理由とする労働者に対する解雇は、解雇権濫用で無効である。

そのような判例を踏まえて、平成 30 年 1 月 1 日より施行された改正職業安定法について解説をします。

改正の趣旨

求職者等が、労働契約の締結の前に、当該契約の中に、職業紹介・募集広告で示された労働条件と異なる内容等が含まれていないかどうか確認できるよう、会社等に新たな明示義務を課すこととした。

## 1. 変更明示の方法について

以下の①～④の場合に、変更明示が必要になります。

- ① 「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合  
例) 当初：基本給 30 万円/月 ⇒ 基本給 28 万円/月
- ② 「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合  
例) 当初：基本給 25 万円～30 万円/月 ⇒ 基本給 28 万円/月
- ③ 「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合  
例) 当初：基本給 25 万円/月、営業手当 3 万円/月 ⇒ 基本給 25 万円/月
- ④ 「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合  
例) 当初：基本給 25 万円/月 ⇒ 基本給 25 万円/月、営業手当 3 万円/月

(厚生労働省「労働者を募集する企業の皆様へ」より抜粋)

変更明示は、労働者が変更内容を適切に理解できるような方法で行う必要があります。

以下の①の方法が望ましいが、②の方法などにより適切に明示することも可能です。

- ① 当初の明示と変更された後の内容を対照できる書面を交付する方法
- ② 労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したりする方法や  
脚注を付ける方法

## 2. 固定残業代を採用する場合、以下の記載が必要になります。

- ① 基本給××円 (②の手当を除く額)
- ② □□手当 (時間外労働の有無に関わらず、○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

具体例 基本給 17 万 7,000 円 通勤手当 6,000 円 家族手当 5,000 円 固定残業代 2 万 3,000 円 (時間外労働に関わらず 18 時間分の時間外手当 23,000 円支給) 18 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 月給 21 万 1,000 円
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

労基法第 37 条の割増賃金よると、時間外・深夜労働については 1.25 倍を加算すること。  
割増賃金の計算方法には、労働とは直接的に関係の薄い手当は排除すること。以上より、  
17 万 7,000 円 ÷ 1 箇月の平均所定労働時間 177 時間 = 1,000 円  
固定残業代 2 万 3,000 円 > 1,000 円 × 1.25 × 18 時間 = 2 万 2,500 円