

求人広告と実際の条件が違う場合、 直ちに違法になるのか？

注目トピックス

01 | 求人広告と実際の条件が違う場合、 直ちに違法になるのか？

求人広告と実際の労働条件が一致しない場合、法的な問題が発生する可能性があります。その注意点について解説します。

特集

02 | 二以上勤務被保険者の届出について

働き方改革や、コロナ禍の影響等により、副業や兼業など2か所以上で勤務をする従業員が増えています。この「二以上事業所勤務者」について解説します。

03 | 2024年度厚労省予算案から見える 来年度の動向

厚生労働省の予算案によると2024年はキャリアアップ助成金の拡充や育児応援手当の創設などの変化があるようです。現段階の情報について解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | R80 自分の考えをパッと80字で論理的に書けるようになるメソッド (飛鳥新社)

茨城県のカリスマ校長が考案した、たった80字の文章メソッド「R80 (アールエイティー)」進学校はもちろん、偏差値30台の教育困難校でも効果を発揮しています。ゼロから文章を書くことが少なくなりつつある昨今、苦手意識があるビジネスマンにおすすめの一冊です。

上岡ひとみ経営労務研究所より

05 | 社会保険加入基準確認チェックシート 06 | 補助金・助成金情報

今月のひとこと

07 | お問い合わせについて 08 | 黒デヨカ 09 | Web 新着情報

求人広告と実際の条件が違う場合、直ちに違法になるのか？

求人広告と実際の労働条件が一致しない場合、法的な問題が発生する可能性があります。その注意点について解説します。

はじめに

現代の転職市場は、様々な求人情報で満ち溢れています。求職者は、転職する際には、民間の求人媒体やハローワーク求人などの、求人条件を確認して、求職します。しかし、求人広告と実際の労働条件が異なるケースがしばしば見られます。この相違は、入社後の社内にトラブルを引き起こす可能性があります。また、法的な問題を引き起こす可能性も含んでいます。求人広告と実際の雇用条件のずれによる、法的リスクやその回避方法について解説します。

違法性の検討

1. 違法性の有無

求人広告の条件と実際の労働条件が異なる場合、すぐに違法とは言えません。求人情報はあくまで、「労働契約の申し込みを誘引」するもので、条件は見込みに過ぎません。求人広告の条件がそのまま労働条件とイコールにならなくても、直ちに違法とはいえないのです。重要なのは、雇用契約がどのように成立したかにかかっています。虚偽の広告は法律で禁止されており、違法性が疑われますが、雇用契約書に条件が記載され、雇用者と労働者が合意した場合、その契約は有効とされます。

2. 裁判例から

裁判例では、求人広告の内容が、労働契約の内容とみなされる条件が示されています。雇用契約の変更について合意がある場合、求人情報と異なる条件でも許容されますが、合意の証拠が見当たらない場合、求人広告の内容が労働条件とみなされます。経営者が悪意を持つ場合、罰則が適用される可能性もあることが指摘されています。

3. 実際の労働条件の相違に係る申出等の件数

厚生労働省は、ハローワークにおける求人票の記載内容

と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数を公表しています。令和元年度は5,778件、令和2年度は4,211件、令和3年度は3,807件と、労働条件の相違は、年々減少傾向にあります。

トラブルの予防と解決策

1. 評価制度・賃金制度の整備

評価制度・賃金制度の整備を行いましょ。職務能力に応じた等級定義や賃金体系を明確にし、求職者には、入社前に条件を提示し、合意が得られるように丁寧に説明することが重要です。これにより、トラブルを未然に防ぐことができます。

2. 職種により、採用条件の相違を明示する

採用条件の相違を明確に示し、職務の違いによる労働条件の違いを示すために、例えば「営業」や「営業アシスタント」といった異なる職種の求人を出すのも一つの方法です。その際、求職者には、各職種の違いや求められる能力などについて、明確に違いを説明できるようにしましょう。これにより、求人広告と実際の労働条件の差異が縮小し、トラブルのリスクが低減します。

まとめ

求人票と実際の労働条件の相違により、雇用主側と求職者との間で、行き違いやトラブルが生じることは非常に残念なことです。求人広告と実際の労働条件の乖離は、直ちに違法とは限りませんが、合意がない場合は社内問題や法的トラブルを引き起こす可能性があるため、注意が必要です。雇用契約書に明確な条件を記載し、口頭でも丁寧に説明することが大切です。明確なコミュニケーションと適切な賃金制度の導入は、トラブルの予防につながります。この機会に賃金制度や労働条件を見直すのも良いかもしれません。

二以上勤務被保険者の届出について

働き方改革や、コロナ禍の影響等により、副業や兼業など2か所以上で勤務をする従業員が増えています。この「二以上事業所勤務者」について解説します。

はじめに

被保険者が同時に複数（2カ所以上）の適用事業所に使用されることとなった場合、主たる事業所を選択して管轄する年金事務所または保険者等を決定し、「健康保険・厚生年金保険 被保険者所属選択・二以上事業所勤務届」を日本年金機構へ提出します。この記事では、二以上勤務被保険者について解説します。

標準報酬月額の設定

それぞれの事業所で受ける報酬月額を合算した月額により標準報酬月額が決定されます。決定された標準報酬月額による保険料額をそれぞれの事業所で受ける報酬月額に基づき按分し支払うこととなります。それぞれの事業所での報酬月額および保険料については、日本年金機構(管轄の事務センター)から通知されます。

共済組合制度が適用拡大

令和4年10月から共済組合制度が適用拡大されていることから、新たに被保険者となる場合、健康保険に加入する事業所で共済組合の被保険者になっているかの確認が必要です。健康保険に加入する事業所で被保険者となっていない場合は、健康保険に加入する事業所から資格取得届とあわせて、健康保険の保険料徴収および保険給付を行わないための「健康保険・厚生年金保険 被保険者資格喪失届」の提出も必要となります。既に健康保険に加入する事業所で被保険者であった場合には、資格喪失届を提出します。

【選択が必要になる場合】

1. 保険者の一方が健康保険組合である場合
2. 保険者がいずれも健康保険組合または共済組合である場合
3. 保険者の一方が全国健康保険協会、他方が健康保険組合である場合
4. 保険者の一方が共済組合、他方が全国健康保険協会または健康保険組合である場合（共済組合を選択する必要があります。ただし、厚生年金基金の加入員

となる場合を除く)

5. 保険者がいずれも全国健康保険協会で、二以上の事業所を管轄する年金事務所が異なる場合（年金事務所を選択します）
6. 保険者がいずれも全国健康保険協会で、二以上の事業所を管轄する年金事務所が同一の場合（事業所を選択します）

▶短期給付(医療保険)の適用関係

兼務先の事業所	先後関係がある場合	同時の場合	報酬合算
協会けんぽ加入(民間の事業所)	国共済	国共済	しない
地共済対象の事業所	先加入	組合員の選択	しない
私学共済対象私立学校法人等	報酬の多いほう	報酬の多いほう	しない
国共済対象の事業所(郵政以外)	後加入	組合員の選択	しない
日本郵政共済組合加入の郵政グループ内他社	国共済	国共済	する

加入する共済制度により上記の表の通りです。

年金制度に関しては、私学共済が適用となる場合を除き、日本年金機構の厚生年金保険が適用となり「二以上事業所勤務」として、事業主が手続きを行います。

従業員に制度をしっかりと説明しましょう

二以上事業所勤務届は従業員自身が提出する制度ですが、そもそも勤務届の提出が必要なこと、保険料がそれぞれの事業所で発生することを従業員本人が知らないことが多いため、会社側で従業員が他の会社で働いていることを把握していない場合、突然、行政機関から通知書が届きくといったケースがあります。会社としては特に短時間労働者の場合は社会保険の制度（2つの事業所で社保加入となり得ること）をきちんと従業員に説明することで、このようなケースを予防しましょう。

2024 年度厚労省予算案から 見える来年度の動向

厚生労働省の予算案によると 2024 年はキャリアアップ助成金の拡充や育児応援手当の創設などの変化があるようです。現段階の情報について解説します。

はじめに

公表された 2024 年度厚生労働省予算概算要求の資料によると、最低賃金、リ・スキリング、ハラスメント対策、両立支援などについての対策が予定されているようです。以下、助成金の拡充や新設などの情報を交えて来年度の動向について解説します。

最低賃金と正社員化

最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のための以下の施策等が予定されています。

- 最低賃金の引上げに向けた環境整備のための生産性向上に向けた支援強化
- デジタル化推進、物価高騰等への対策支援
- キャリアアップ助成金の要件緩和等による正社員転換を希望する非正規雇用労働者の正社員化促進
- 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

キャリアアップ助成金正社員化コースについては、2023 年 11 月 29 日から「支給額の増額(57 万円→80 万円)」「3 年以内正社員化要件の撤廃」など拡充されています。ただし、今まで正社員だった者を有期契約者と偽って助成金支給申請をするなどの不正に対しては今までに以上に厳しい審査が行われることが予想されます。

リ・スキリングと労働移動

雇用流動性を高めるための「個々の労働者の学び直し」「成長分野への労働移動」を推進するための右上の施策に 1,468 億円の予算が割り当てられています。

リ・スキリングについては、新規事業の立ち上げ、DX 化等の事業展開に伴い、事業主が雇用する労働者に対して新たな分野で必要となる訓練の費用や賃金の一部を助

成する人材開発支援助成金(事業展開等リスキリング支援コース)などが注目です。

- リ・スキリングのための職業訓練
- スキルアップのための在籍出向の推進
- 中小企業の職業訓練実施への支援
- 成長分野、未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援
- 副業・兼業の促進

多様な働き方

人手不足への対策として、フリーランスの活用や育児との両立、ハラスメント対策の環境整備など以下の施策に対して予算が割り当てられています。

- フリーランスが取引上不当な取り扱いを受けないような取引適正化への周知・啓発
- フリーランス労災保険特別加入
- テレワークの推進、勤務間インターバル制度導入
- 年次有給休暇の取得促進、残業抑制
- 選択的週休 3 日制の普及促進
- ハラスメント相談など防止対策の推進
- 介護及び障害福祉分野への ICT・ロボットの導入等による生産性向上を通じた職場環境の改善
- 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

この中で、育休中の人手不足への対策として、育休取得者の業務を代替する社員へ企業が支給する「応援手当」に関し、育休取得者 1 人につき最大 125 万円を企業に助成する案が発表されています。

具体的には業務見直しなどの経費として 5 万円、業務代替する社員に支給した手当の 4 分の 3 を月に上限 10 万円、最長 12 カ月間助成する内容となっています。

R80 自分の考えをパッと80字で論理的に書けるようになるメソッド 中島博司(著)

単行本：184 ページ
出版：飛鳥新社
価格：1,400 円 (税込)

はじめに

ChatGPT など文書生成 AI の浸透により、文章をゼロから書くことが少なくなりつつあるように感じます。文章作成は思考力や論理力、そして話す力を身につけるために有効な手段です。著者が確立した R80 とはどのようなものなのでしょうか。

R80 とは

R80 は「アールエイティー」と読み、R はリフレクション（ふりかえり）とリストラクチャー（再構築）の R です。80 は、80 文字以内で書くという意味と筆者は述べています。そして R80 による文章作りルールは下記の 2 つです。

- ① 2 文構成で 80 文字以内
- ② 2 文目の最初に必ず接続詞を使う

筆者はもともと国語の先生ではなく、日本史の教師でした。その指導法が認められ、教科書の執筆をするようになったそうです。この仕事における最大のポイントは**一文を短くすること**で、長文になると編集長から下記のような指摘をされていました。

「一文は 50 字以内ですよ。長文になったら必ず 2 文にしましょう」

この経験から完結で論理的な「教科書の文体」を意識するようになったとのことでした。

東大現役合格者の共通項

とある高校の進路指導部に所属していた著者は東大へ現役で合格した生徒の共通項を見つけます。それは「現代文の偏差値が高い」ということです。文系理系問わずこういった結果が見られていたようで、著者は現代文で好成績を収める生徒には「論理力」があ

るためだと解説しています。この論理力は入試だけではなく、社会人こそ問われる時代になっています。それは冒頭で触れた AI に関しても同じことがいえ、AI を活用するためにはいかに上手に指示を出せるかという論理力が必要になるからです。

なぜ 2 文で 80 文字が良いのか

7 年前に茨城県の 1 校からはじまり、現在では全国推定 1000 校以上が導入されている R80 は文章を書くことに苦手意識を持っている方向けにうまれました。

「1 文目 (40 字前後) + 接続詞 + 2 文目」という R80 のシンプルなルールと構造だからこそ応用がききます。なぜなら 400 字で書くというお題が出されたとしても「R80 を 5 回」とすぐに対応できるからです。1 文 40 文字という字数も理にかなっており、検証してみると下記の文章が同じように 40 文字程度で構成されていると筆者は解説しています。

- 放送メディアのニュース原稿
- 美術館の作品横の解説
- Word の初期設定の一行あたりの文字数
- ChatGPT が生成する一文の文字数

逆にいえば国の省庁などが作成する「公用文」は一文がとても長く、文章内に情報が多くなることから読みづらくなると補足しています。つまり R80 のルールは教科書の文体を意識しているために、書いた文章が一通りにしか読むことができず正しく伝えたい情報を届けられるからです。

本書は実際の例文も提示しながら分かりやすい文章で書かれています。そして読んだその日から試してみたい R80 を社内でも取り入れてみたいおすすめの一冊です。

社会保険加入基準確認チェックシート

社会保険に加入する社内基準等が適法であるかを確認ためのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	正社員は社会保険に加入していますか？		
2	週30時間以上のパート・アルバイトは社会保険に加入していますか？		
3	有期契約社員（期間雇用社員）は社会保険に加入していますか？		
4	入社から2ヶ月後、など様子見期間を経て社会保険に加入していますか？		
5	週30時間以上働く労働者の人数は何人ですか？		人
6	社会保険の加入時の賃金登録に含めている賃金を以下から選択して下さい。 <input type="checkbox"/> 基本給 <input type="checkbox"/> 役職手当・職務手当 <input type="checkbox"/> 固定残業手当 <input type="checkbox"/> 見込みの残業手当 <input type="checkbox"/> 通勤手当 <input type="checkbox"/> 歩合給 <input type="checkbox"/> その他（ ）		
7	賞与に対して社会保険を控除し、年金事務所に届出していますか？		
8	年4回以上支給する歩合給やインセンティブがありますか？		
9	その他、社会保険加入について相談がありましたら記載してください。 （ ）		

FAXのご返送は 0993-26-3770 まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			

補助金・助成金情報

現在公募中の補助金

補助対象となる取組み、補助対象経費		補助率、補助額
1	NEW 【第17次公募】 ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金 革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善を行うための設備投資等を行うとき	省力化（オーダーメイド） 枠 補助額 750万円（常勤従業員5人以下）～ 8,000万円（常勤従業員100人以上） 補助率 原則 1/2（最大 2/3）

厚生労働省の助成金

助成対象となる取組み		1人あたりの助成額
1	60歳以上の高年齢者や母子家庭の母などを雇い入れたとき	最大 60万円
2	精神障害者を雇い入れたとき	最大 240万円
3	男性従業員が特定の期間に連続5日以上の子育て休業を取得したとき（1回まで）	最大 127万円
4	従業員が育児休業を取得し、原職等に職場復帰させたとき（申請上限2人）	最大 60万円
5	従業員が介護休業を取得し、原職等に職場復帰させたとき（申請上限5人）	最大 60万円
6	70歳以上へ定年年齢を上げたとき	最大 105万円
7	定年制を廃止したとき	最大 160万円

その他多数 !!

◆◆◆ 補助金採択実績 ◆◆◆

- 2023. 10. 25 鹿児島県「サービス業販路開拓・生産性向上支援事業費補助金」2件が採択されました。
- 2022. 9. 1 鹿児島県「サービス業販売チャネル新規開拓・生産性向上支援事業費補助金」が採択されました。
- 2021. 12. 6 「かごしま中小企業DX推進事業費補助金」が採択されました。
- 2021. 11. 30 「事業再構築補助金」が採択されました。
- 2021. 9. 22 鹿児島県「サービス業販売チャネル新規開拓・生産性向上支援事業費補助金」が採択されました。
- 2021. 6. 18 「事業再構築補助金」が採択されました。
- 2014～2020 ものづくり補助金（3件）、小規模事業者持続化補助金（1件）、省エネ促進事業費補助金（1件）
経営革新計画（3件）、創業補助金（2件）、エイジフレンドリー補助金（1件）が採択を受けました。

お気軽に お問合せください

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の人事情報ステーションはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしく願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

上岡ひとみ経営労務研究所	
代表	上岡 ひとみ
所在地	〒891-0403 鹿児島県指宿市十二町 43-7
営業時間	平日 9:00~17:00
chatwork ID	243128
電話	0993-24-3128
FAX	0993-26-3770
メール	info@e-sr.net

黒チョコ



上岡ひとみ経営労務研究所
代表 上岡 ひとみ

謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

新年の計は元旦にあり、といいますが、目標考えている間に1年が終わってしまいそうな勢いで時間があわただしく過ぎていきます。

今年は、いくつかの目標を考えました。

仕事の上では、「本の執筆ができないか（できたら2冊執筆）」。プライベートでは、「ゴルフで100をきりたい」。達成できたら、ご報告させていただきます。今年もどうぞ、よろしくお願い申し上げます。

Web 新着情報

- 講談社・現代ビジネスさんに、「出張の移動時間は労働時間にあたるか」寄稿させていただきました。
- ものづくり補助金 17次締切の公募について
- 企業研修のご依頼が増えています
- ハラスメント講習を行ってきました
- 社会保険の任意加入について
- 従業員さんトラブルは、早め早めにご相談ください。
- 随時更新中

弊所 Web サイトの
トップページおよび
右のQRコードで
ご覧いただけます。



URL : <https://e-sr.net/>