



ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

令和5年5月

【告知】オンラインセミナー実施について

5月30日（火）14:00～15:30「令和5年4月1日施行、中小企業の月45時間超の時間外労働に対する対応」について顧問先向けオンラインセミナーを実施予定です。

- 日時 令和5年5月30日（火曜日） 14時00分～15時30分
- 開催方法 ZOOMによるオンライン勉強会セミナー（ウェビナー）
- テーマ 「残業」に関する法改正&注意点 WEB 勉強会
- 参加費 初回開催につき “無料”

求人につながる法的注意点 その1

現在、都城の有効求人倍率が1.91%となっているなど、継続的な人手不足が続き、求人票に関するお問い合わせをいただく機会も多くなってきました。また、令和4年の職業安定法改正により、事業者は求人等に関する情報について、虚偽の表示または誤解を生じさせる表示をしないよう、求人等に関する的確な表示（職安法5条の4）をすることが求められています。年々求人票の項目も細かく、多くなり、審査も厳しくなっておりますので、本稿では「求人票につながる法的注意点」について特集します。

求人票と異なる労働契約提示は違法??

結論から言いますと、会社が求人票と異なる提案をすること自体は、ただちに違法とはなりません。
ただ、実際に、「求人票の内容が誤っていて、記載されていた手当が支給されていなかった」、「退職する際に、採用時に応募した求人票を持参し、退職金ありとなっていたことを指摘された」など、求人票トラブルにつながる相談をいただくことがあります。こういったトラブルを未然に防ぎ、「求人詐欺」などという悪しきレッテルを貼られてしまわないよう、変更となる事項をきちんと説明する必要があります。

【変更となる事項を説明する場合の例】

- 当初の求人票と異なる労働条件となることわかる資料の提示（新旧比較表や、変更事項をマーカーで着色など）
- 労働条件通知書で、変更となる箇所に下線を引いたり、脚注を付けて明示する などが考えられます。

【職安法5条の3】 ※参考※ 求人者（…略…）は、それぞれ、求人者の申込みをした（…略…）労働者と労働契約を締結しようとする場合であつて、これらの者に対して第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（…略）を変更する場合その他厚生労働省令で定める場合は、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更する従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

契約不成立と内定取消しについて

労働者が新たな労働条件に応じなければ、契約内容について合意に至っていないということになり、雇用契約は不成立となります。「内定」は「始期付き解約権留保権付き雇用契約」という雇用契約の一種であるため、当事者の合意が雇用契約成立の条件のため、内定取消しにはあたりません。

ただし、元々、募集をかける内容が、実際の雇用条件とかけ離れている場合には職安法違反とみなされる可能性が高くなります。新たな労働条件を提示する場合には、実際の労働条件が異なる理由・内容・その他の雇用条件について詳細に明示することが重要となります。

【プロバンク（抗告）事件・東京高決 R4.7.14】 ※参考※

求人情報と労働契約書で異なる記載があった

○求人 … 月給4万6千1,000円から5万3千8,000円（月45時間のみなし残業代を含む）

○面接後の採用内定通知書 … 月額総支給額40万円（月45時間分のみなし残業代を含む）

○労働契約書 … 月給30万2,237円、時間外勤務手当9万7,763円

これに対し、**労働者側が労働契約書の月給欄30万円2,237円等の記載を二重線と訂正印で削除し、月給欄に40万円と加筆したものに署名押印をし、会社に提出した。**

会社は、**労働条件について労働者が了承しない以上、労働契約は成立していない状態にあるとして、雇用契約の申し込みを撤回した。**

裁判所は、「労働契約の締結に向けた交渉の過程で、賃金の額について合意できず、結局抗告人（労働者）が就労するに至らなかった」のであって、**雇用契約（労契法6条）について合意があったとは認められないと判断。**

【助成金】令和5年度65歳超雇用推進助成金についてのご案内

今回は65歳超雇用推進助成金の65歳超継続雇用促進コースについてご説明致します。

令和3年4月より改正高齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務とされるなど、高齢の労働者の方も働きやすい社会の実現に向けた取組みがより一層必要となっています。

そういった方々を雇用されている事業所様には是非ご案内したいコースが65歳超継続雇用促進コースになります。

申請するに当たって、対象となる取組みは以下の通りです。

〈取組〉

- ①65歳以上の定年引上げ
- ②定年の定め廃止
- ③希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入
- ④他社による継続雇用制度の導入

【主な支給要件】

- (1)制度規定した際に経費を要した事業主であること
 - (2)制度を規定した就業規則を整備していること
 - (3)支給申請日の前日において1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険費保険者が1名以上いること
 - (4)高齢雇用推進者の選任及び高齢雇用に関する措置を1つ以上実施していること
- など

一部抜粋しご説明しますと①の定年引上げに関しては、60歳以上～65歳に定年引上げを行った場合最大30万円受給出来ます。

また、**66歳～69歳の間で引上げを行った場合は最大105万円の受給が可能**となり、

65歳から**70歳以上に定年引上げをした場合最大105万円**の受給を受けることが出来ます。

※既に本助成金を1度申請されており、65歳以上の定年引上げを行った事業所様でも、新たに70歳以上の定年引上げを実施した場合は対象となります。

但し、本コースを受給した年度が令和2年3月末以前に申請された事業所様に限ります。受給額についても初回の受給額から2回目の受給額との差額分が支給される形となりますので、ご注意ください。

〈申請期間〉

助成金支給に関する申請期間については、上記の〈取組〉①～④のいずれかを実施した上で申請となります。

定年引上げ等の制度の実施日が属する月の翌月から起算して、**4か月以内の各月月初から5開庁日**（行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日及び12月29日から翌年1月3日までの日）は除く。）以内が申請期間となります。駆け足でのご説明となりましたが、詳細につきましては是非当法人までご連絡頂ければと存じます。



お問合せは当法人まで