



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6月

前回、「求人につながる法的注意点」について記載しましたが、引き続き、本稿でも「求人」について記載致します。（先月号をご覧になられていない場合には、そちらも併せてご確認ください。）ここ数年、求人の記載内容もより細かく、詳細になっているため、顧問先様と求人内容を確認している中でも「あれ？こんな求人内容だったっけ？」「これってどういう内容ですか？」と、**既に今までも出されていたはずの求人についてご質問いただくことがあります。**このような状況のまま募集をかけてしまうと、思わぬトラブルとなる可能性がありますので、ご注意ください。

## 求人票の内容はそのまま労働契約の内容になりうるか？

先月号で、「求人票と異なる労働契約を提案すること」自体は可能であると説明しました。ただし、その合意を証明できない場合には、求人票記載の内容で雇用契約が成立したと認定されてしまう可能性があります。

### 【求人票の内容についての確認点・注意点】

#### ○求人票に、「決まっていない内容」を記載してしまわないよう注意！！

➡事業を開始したばかり、という状況等に「とりあえず求人を出すため」に決めてしまうことが多い印象です。

#### ○求人票を更新する場合には、改めて内容を確認ください！！

➡前回、思わぬ内容を記載してしまっていないですか？

➡求人票と同じ条件での雇用であれば、トラブルは起きにくくなります。

#### ○必ず、雇用契約書を作成し、求人票と異なる条件がある場合には書面として残しておく！！

➡特に、求人票と違う内容はわかりやすく記録を残しておきましょう。

#### ＜「求人票の内容」が「労働契約の内容」と認定されてしまった例＞ ※京都地判 H29.3.30

○「求人票では、雇用期間の定めはなく、雇用期間の始期は平成 26 年 2 月 1 日とされ、面接でもそれらの点について求人票と異なる旨の話はない」と認定

○「面接では被告代表者から定年制はまだ決めていないという回答がされたものの、本件求人票には定年制なしと記載されていた上、定年制は、その旨の合意をしない限り労働契約の内容とはならないのであるから、求人票の記載と異なり定年制があることを明確にしないまま採用を通知した以上、定年制のない労働契約が成立したと認めるのが相当である。」

## トラブル回避のために・・・求人につながる要点まとめ

○雇用契約（労契法6条）も契約である以上、契約が定まっている必要がある。

○内定も基本的には雇用契約（始期付き解約留保権付き）なので、契約内容が定まっていなければならないという意味は同じである。

○細かい労働条件は就業規則等によっても、賃金、労働時間、労働日数など、雇用契約の主要な内容については明確に合意する必要がある。

○求人情報を見て応募があり、採用面接でもお互いが労働条件に触れないまま就労開始となれば、求人情報と異なる労働条件で採用したことについての特段の事情を会社側が立証できなければ、求人情報通り雇用契約が成立したと認定される可能性がある。

○採用面接の際や採用面接の結果を踏まえて、求人票と異なる労働条件を会社側が提案すること自体は禁止されていない。ただ、職業安定法上の説明義務はあり。

○雇用契約の内容について合意に至っていない場合、雇用契約は不成立。仮に内定通知を出したとしても雇用契約は成立していない。**内定の取消ではなく雇用契約の不成立**となる。

○契約内容の変更の提案や合意は、就労開始前に、書面で行うことが重要。それらがなされないまま就労を開始してしまえば、求人票の記載の通り雇用契約が成立したと認定される可能性がある。

○就労開始後の雇用契約書の取り交わしについては、すでに求人票通りの契約内容で雇用が開始しているため、その後の契約変更として不利益変更の議論になる可能性がある。

○就労開始後に、雇用契約開始当初からの雇用契約書であるとして労働者が署名捺印したとしても、その署名捺印は労働条件変更に関する雇用契約書（合意）であるから、その合意が認められない可能性がある。

## 【助成金】受動喫煙防止対策助成金についてのご案内

今回は受動喫煙防止対策助成金についてご案内いたします。

健康増進法が改正され、2020年4月から原則屋内禁煙が義務化されております。職場の受動喫煙防止対策を行うに当たっては、既存特定飲食提供施設において費用の一部を支援する受動喫煙防止対策助成金が申請できます。

**対象となる事業主は以下の通りです。**

- ①健康増進法で定める既存特定飲食提供施設を営む事業主
- ②労災保険の適用を受ける事業主
- ③中小企業主（下図参照）

次のいずれかに該当する

業 種		常時雇用する労働者数*1	資本金または出資の総額*1
小売業	小売業、飲食店、配達飲食サービス業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	物品賃貸業、宿泊業、娯楽業、医療・福祉、複合サービス（例：協同組合）など	100人以下	5,000万円以下
卸売業	卸売業	100人以下	1億円以下
その他の業種	農業、林業、漁業、建設業、製造業、運輸業、金融業、保険業など	300人以下	3億円以下

※1 労働者数が資本金等のどちらか一方の条件を満たせば、中小企業事業主となります。

- ④事業内において、措置を講じた区域以外を禁煙とする事業所

助成の対象となるものとしては、

健康増進法で定める既存特定飲食提供施設に限ります。

①	<b>喫煙専用室</b> の設置・改修 (既存特定飲食提供施設)	・ 入口における風速が0.2 m/秒以上 ・ 煙が室内から室外に流出しないよう、壁、天井などによって区画されていること ・ 煙を屋外または外部の場所に排気すること	喫煙外 の使用 ×
②	<b>指定たばこ専用喫煙室</b> の設置・改修 (既存特定飲食提供施設)	・ 入口における風速が0.2 m/秒以上 ・ 煙が室内から室外に流出しないよう、壁、天井などによって区画されていること ・ 煙を屋外または外部の場所に排気すること	喫煙外 の使用 ○

助成額としましては、主たる産業分野が飲食店の事業者は2/3、それ以外は1/2の助成率となり、**上限額としては100万円**となります。（※1事業場につき1回のみ）

**【注意】工事着工前に、「受動喫煙防止対策助成金交付申請書」を労働局へ提出し、予め交付決定を受ける必要があります。**

詳細につきましては（着工予定の2か月以上前までに）是非当法人までご相談を頂ければと存じます。

お問合せは当法人まで

