

中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

03
2023
March

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
トラブルを避けるためにも忘れずに！
労働条件通知書を作成する際の注意点
- P3 | 知って得する助成金情報
建設キャリアアップシステムなどの
普及に取り組む建設事業主への助成金
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
採用後に履歴書の経歴詐称が判明
解雇することはできますか？

数字で
見る労務

80万人
割れ

日本の出生数が急減しています。厚生労働省の『人口動態統計速報』（令和11月公表）によると、令和4年1～11月時点の出生数は73万5,572人となり、前年同比で3万8,522人（5.0%）減少、令和4年の年間出生数は80万人を割り込む見通しとなっています。

新型コロナの影響が長引くなか、感染への不安や経済状況の懸念などから、結婚や妊娠を控えるケースもあつたとみられています。少子化が進むと、年金制度や介護・医療などの社会保障の問題や人材確保という面で大きな影響を受けてしまいます。

このような実情に対するための新たな公的支援制度の創設など、政府や各自治体の取り組みについて確認しておきましょう。

トラブルを避けるためにも忘れずに！ 労働条件通知書を作成する際の注意点

企業は従業員の採用時や労働契約の変更時には労働条件を示し、定められた項目については書面による交付が求められます。この書面を『労働条件通知書』『労働条件明示書』『雇用契約書』などと呼び、正社員やパートなど、すべての従業員に発行する必要があります。

今回は、従業員採用時に必要な労働条件通知書作成の注意点などについて解説します。

労働条件通知書に記載しなければならない項目

労働基準法では、企業が従業員と労働契約を締結する際に、明示すべき労働条件が定められています。以下の項目については、書面での交付が必要です。

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ①-2 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- ①-3 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ② 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ③ 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ④ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- ④-2 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

パートタイム従業員やアルバイトに対しては、雇い入れ時に①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④相談窓口について、の4項目を追加する必要があります。これらの記載がない場合は、10万円以下の罰金が科される可能性があります。労働条件通知書はすべての従業員への交付が必要であり、違反した場合は30万円以下の罰金が科せられる可能性があります。なお、明示された労働条件と実態が異なる場合、従業員は即時に労働契約を解除できます。これに関連して従業員が就業のために住居を変更し、契約解除の日から14日以内に帰郷する場合、企業は必要な旅費などを負担する必要があります。

労働条件通知書の交付の注意事項 5年間の保管義務がある

前述した明示義務のある労働条件のほかにも、修行規則などで定めがある場合、以下の8項目については採用時に明示する必要があります。

- ①退職手当に関すること
- ②賞与などに関すること
- ③食費、作業用品などの負担に関すること
- ④安全衛生に関すること
- ⑤職業訓練に関すること
- ⑥災害補償などに関すること
- ⑦表彰や制裁に関すること
- ⑧休職に関すること

これらは書面での明示義務はありませんが、後のトラブルを避けるためにも、労働条件通知書などで明示しておくほうがよいでしょう。

明示が必要な労働条件は多数ありますが、就業規則に定められている内容は、労働条件通知書に該当する就業規則の条項を記載すると同時に、就業規則を公布することで、書面明示に換えることもできます。ただし、労働条件の絶対明示事項と就業規則の必要記載事項とは異なるので、すべて内容を規則の交付で換えることはできません。労働条件通知書は、従業員が希望した場合は、メールなどによる交付も可能です。その際は、印刷するなどして書面として残せるものである必要があります。また、労働条件通知書や契約書、履歴書などの雇入れに関連する書類には、5年間の保管義務があります。

従業員の納得感を高め、後の労使トラブルを防ぐうえでも労働条件通知書は重要な書類です。厚生労働省が公開しているひな形を参考にしたり、専門家などにも相談しながら、記載漏れなどないよう準備を進めていきましょう。

建設キャリアアップシステムなどの 普及に取り組む建設事業主への助成金

¥

『人材確保等支援助成金(建設キャリアアップシステム等普及促進コース)』は、建設労働者の処遇改善やキャリアパスの明確化を図り、若者の建設業への入職・定着促進による担い手の確保、魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備や職業能力開発の促進に資するよう、建設キャリアアップシステム(CCUS)などの普及促進に取り組む建設事業主団体への助成金です。

建設キャリアアップシステム等 普及促進コース

『建設キャリアアップシステム等普及促進コース』は、次のいずれかに該当する建設事業主団体が助成を受けることができます。

【支給対象となる事業主】

(1) 全国団体

- ・全国的な規模で組織されているものであること
- ・連合団体にあつては、都道府県の区域を単位として設立された団体で構成されていること など

(2) 都道府県団体

- ・一つの都道府県の地域におけるものであること
- ・構成員数が15以上であり、当該構成員が常時雇用する労働者の総数が100人以上であること など

(3) 地域団体

- ・構成員の数が10以上であり、当該構成員が常時雇用する労働者総数が50以上であり、都道府県団体および全国団体に該当しないもの
- ・構成員の数が10以上のものであつて、事業内容が学校等の学生等または教員を対象とするものであり、当該学校等関係者を事業推進委員会の構成員とするもの など

【支給対象となる事業】

支給対象はCCUS等普及事業であり、具体的には以下となります。なお、事業計画策定や効果検証などが必須であり、事業実施期間は最大1年間です。

●CCUS等登録促進事業

中小構成員などに対し、CCUSの事業者登録、技能者登録、レベル判定手数料、見える化評価手数料の全部または一部を補助する事業

●CCUS等登録手続支援事業

中小構成員などを対象に事業者登録、技能者登録、レベル判定、見える化評価の申請手続を支援する事業

●就業履歴蓄積促進事業

中小構成員などにおけるカードリーダーなどの各種機器や、ソフトウェアなどの導入を促進する事業

【助成額】

- 中小建設事業主団体の場合:対象経費の3分の2
- 中小建設事業主団体以外の場合:対象経費の2分の1

【支給上限額】

- 全国団体:3,000万円
- 都道府県団体:2,000万円
- 地域団体:1,000万円 ※1事業年度(4/1~3/31)の上限額

【対象となる経費と助成期間】

●CCUS等登録促進事業

<対象となる経費>

事業者登録料、技能者登録料、レベル判定手数料などについて中小構成員などに対し補助した額

<助成期間>

同一の中小構成員等につき1回限り

●CCUS等登録手続支援事業

<対象となる経費>

申請手続などへの人件費、消耗品費、申請手続きなど外部機関へ委託する場合の委託費など

<助成期間>

各建設事業主団体につき1回限り(最長1年間)

●就業履歴蓄積促進事業

<対象となる経費>

カードリーダーなどの機器購入費・リース料など

<助成期間>

同一の中小構成員等につき1回限り

上記以外にも細かい条件がありますので、詳細は厚生労働省のホームページをご覧ください。

出典:厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyo_u_roudou/koyou/kensetsu-kouwan/kensetsu-kaizen.html

採用後に履歴書の経歴詐称が判明 解雇することはできますか？

採用後に、履歴書に記載されている経歴を偽っていることが判明しました。経歴詐称が発覚した後に、その社員を解雇することはできるのでしょうか？どのような場合ならば解雇が有効なのか、解雇できる・できないケースの違いや具体的な対応方法などを教えてください。

結論

経歴詐称が会社の採用・不採用の判断に間違った影響を与えたときは、解雇が有効と認められます。

経歴詐称には、些細なものから重大で犯罪に該当する可能性のあるものまであります。経歴詐称が判明したからといって、すぐに解雇をすると、解雇権の乱用と判断されてしまうこともあるので注意が必要です。

経歴詐称が入社後に判明したら？ 適切な対処法とは

経歴でよく詐称されるのが、学歴と職歴です。経理の経験がないのに「経験あり」と言ったり、業務に必要な資格を保有していないのに「ある」と偽ったり、犯罪歴や病歴を隠すことも経歴詐称にあたります。しかし、経歴詐称が発覚しても、その社員の貢献度が高く、人間関係も良好ならば、解雇の必要はないといえるでしょう。また、業務に特に必要のない経歴や資格の詐称や、「学歴や職歴を重視しない」といった文言があった場合の面接時の確認漏れなどは、経歴詐称であっても解雇できないケースもあります。

解雇できるかどうかは 採用判断への影響の有無による

解雇できるのは、その経歴や資格が、採用の必須条件であった場合です。経歴詐称によって採用・不採用の合否の結果が変わるようなケース、たとえば資格必須の業務を担当させるような場合には、解雇が有効と認められます。ただし、経歴詐称が入社後に判明し、解雇が有効だと認められるケースだったとしても、即座に解雇することは困難です。そのため公的機関が発行した証明書や経歴の分かる書類の提出を求めると、入社前に見抜くことが重要です。「採用しない」ことも大事な採用活動の一環といえます。