



通所施設のための 労働基準法マスター講座

登場人物紹介



片山 隆志

細マッチョで長身のイケメン社会保険労務士兼人事コンサルタント。ハルカの母の代から「デイサービスすぎもと」の顧問社労士として、労務問題のアドバイスをしてきた。



杉本 ハルカ

28歳。東京の介護施設で働いていたが、母の急逝により実家の家業である「デイサービスすぎもと」の経営者になったばかり。ケアマネジャー、介護福祉士。経営・労務に関する知識は皆無に等しいが、母が一手に担っていた経営業務を引き継ぐ。



社会保険労務士法人 未来経営 代表社員
特定社会保険労務士/中小企業診断士
人事コンサルタント

高山 正

長野県内を中心に介護事業所の労務管理や助成金申請などを行っている。労務トラブルの解決や手続き代行だけでなく、「元気な会社づくりのお手伝い」を経営理念に掲げ、さらに一歩経営に踏み込んだコンサルテーションには定評がある。

第1話

もしも求人票を見て面接に来た人が、 事業所の希望する条件と合わなかったら

「はあ…」

最後の応募者が面接を終えて部屋を出て行った途端、ハルカがため息をついた。

「どうしました？」

片山は長い足を組み直すとハルカに尋ねた。

「いやあ、やっぱり一番の古株だった恭子さんの穴を埋めるのは難しいなあ実感しちゃいました」

ハルカは片山と目を合わせないように、履歴書を目を落とした。

「でも、21歳の宮内くん、彼は非常に人柄も良さそうでした。よく働きそうだし、体も丈夫そうだ」

片山と同じく、ハルカも宮内という青年には好感を持った。しかし、専門学校を出たの宮内には、介護の現場での経験がなかった。実績のない宮内がどの程度現場で使えるのか、ハルカは不安だった。「今回は、恭子さんくらいのベテラン職員を想定していたので、時給1,000円でハローワークに求人票を出してしまいました。でも、ほかの方とのバランスもあるので、経験のない宮内さんにそれだけのお給料を支払うことはできませんよ」

そう言ってハルカは肩を落とした。

それを見た片山は、切れ長の目でキッとハルカの目を見つめ、立ち上がった。

「それなら問題はありません！」

踵を軸にクルリとターンをしてホワイトボードに向かうと、マーカーを握り、小指を立てながら「申込」と「契約」と書き、再びハルカの方を振り返った。「求人広告を見て、求職者が応募する時点では、まだ労働契約は締結されていません。採用が決定する段階で合意を得れば、広告や求人票より低い条件で雇用しても構わないですよ」





片山はペンで虚空を指しながら、「あくまで合意を得られれば、です」と繰り返し、ストーンとイスに腰掛けると、長い足を優雅に組んだ。

「求人広告と異なる条件で雇用して、虚偽の広告にはならないんですか？」

無駄な動きが多い人だなあと思いながら、ハルカは片山に尋ねた。

「今回、こちらは相応に長い経験がある人を希望していました。しかし、経験はないけれど、いい人が応募してきた。そういう場合は、条件を再提示した上で、それでも働いてもらえるかどうかを応募者と話し合えばいいんです」

そう言い終わると、片山はブランドものので眼鏡を外してポケットに入れた。

「そうなんですね！ それでは宮内さんに早速連絡して条件を提示してみます」

ハルカが今日一番の笑顔を見せた。



「ただし、法的に問題がないとはいえ、求人票と言っていることが違うと思われぬよう、丁寧な説明が必要です。試用期間を設けて、少なくともその間は時給 850 円というのもひとつの手です。その間に彼の実力を見極めて、本採用後の時給は実力に応じて決定しますと持ちかけてみるのもいいでしょう。こちらの出方次第では、イメージダウンにつながりかねませんからね」

「はい。分かりました」

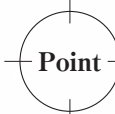
片山は窓の外の夕日を見つめながら、「たかだか求人票ひとつとっても多くの知識が必要です。奥が深いんですよ、労務ってのはね」と、渋い声で言ったが、振り返ると、そこにハルカの姿はない。

片山の耳に、部屋の外で電話をしているハルカの声が聞こえてくる。

片山はもう一度夕日を見つめ、早く帰って熱いシャワーを浴びたいと思った。



(登場人物はすべてフィクションです)



Point 「求人広告の内容」 = 「契約内容」とは限らない！

求人募集広告やハローワークでの求人の申し込みは、法的には、あくまで「労働契約の申し込みの誘因」であり、求人広告を見て求職者が応募する行為は「労働契約の申し込み」と考えられています。そのため、求職者が応募した時点では、まだ労働契約は締結されていません。求人広告や求人票に記載された労働条件（賃金）が、必ずしも確定した労働条件（賃金）ではないということです。その後、採用面接などを経て、採用が決定し、合意した段階で初めて労働契約が成立します。

ただし、求人者（会社）と求職者（労働者）との間で求人広告の内容を変更する特段の合意をしない限りは、求人広告の記載内容が有効と考えられています。また、多くの求職者を募るために実際より高い基本給で求人をしたり、支給することのない手当を記載したりと、虚偽や誇大広告を行うことは違法とされます。

もし、求人広告に記載された賃金より低い賃金で採用するような場合であれば、早めに求職者に事情を説明するとともに、労働契約書などにおいて書面での契約を結んでおくことがトラブルの防止となります。

今後の対応としては、求人票などにおいて「基本給〇〇円～〇〇円（経験者優遇）」など、賃金に幅を持たせ、キャリアに応じて基本給を決定する方法が考えられます。また本採用前と後で賃金額を変えるのであれば「試用期間中は基本給〇〇円」など、事前に記載しておくことも必要となります。



経