

# 募集主のための固定残業制理解確認テスト

## 1.職業安定法・労働基準法・若者雇用促進法に関する問題

	問題	解答欄
1	募集主が労働者になろうとする労働者に対して労働条件を明示することは、全国求人情報協会が自主規制のルールであり法的根拠はない	
2	求人広告の応募数を高めるため、給与金額を実際より高めに表記することは法律で禁止されている	
3	法定労働時間は1週間40時間以内であり1日の上限はない	
4	法定休日として1週間のうち1回あるいは4週間のうち4日を労働者に与えなければならない	
5	法定労働時間を超えて、労働者を働かせる場合には、労使協定を結び、所轄の労働基準監督署に届け出なければならない	
6	36協定について労働者の過半数で組織する労働組合がない場合、労働者の過半数を代表する者として課長・部長など管理監督者から選ばなければならない	
7	労働者に時間外労働や休日労働をさせる場合、割増賃金さえ支払えば、制限なくさせることができる	
8	外回りの営業職を対象に「事業場外のみなし労働時間制度」を適用する場合、時間外手当の支払い義務はない	
9	時間外労働の割増は25%以上であるが、所定労働時間7時間30分の場合も、所定労働時間終了後は「残業時間」として25%の割増手当を支給しなければならない	
10	労働基準法で、法定割増賃金率の引上げについて猶予される中小企業とは、業種に関係なく従業員300名以下の場合である	
11	休日労働が午後10時から午前5時までの深夜時間帯に及んだ際には、休日労働の割増賃金35%に加え、深夜労働の25%の割増賃金の支払いが必要になる	
12	22時から翌7時までの時間が、シフトにより決められた勤務（休憩1時間）ならば、深夜手当を払う必要はない	
13	固定残業手当とは実際の残業時間の有無に関わらず、一定時間分の残業手当を支払うもので、「みなし残業手当」「定額残業手当」など名称は問わない	
14	固定残業手当制を採用するには労働基準監督署の許可が必要である	
15	若者雇用促進法において固定残業手当を表示するルールは新卒募集を対象としている	

## 2.求人情報・広告の表記に関する問題

	問題	解答欄
16	求人広告に記載する労働条件は「採用された人全員が採用されてからすぐ供される最低限の待遇」が基本である	
17	前回と同じ内容で掲載したいのに、業態や業務内容、仕事内容など個々の内容について、求人広告営業が再度確認したいと言ってきたが、とにかく「前回と同様でいいから」と押し切った	
18	給与額を「月給 20 万円」と書きたいのに、含まれている手当がないか、今回の採用者が誰でももらえる金額かなどと求人広告営業が確認してきたので、「細かいことまで答える必要はない」と断った	
19	月給 28 万円だが固定残業代として 11 万円 80 時間相当分含んでいる。求人広告営業が、実際の残業時間や業種、特別条項付の労使協定が結ばれているかなどを確認してきたのだが、求人広告に掲載するだけでそこまで答える必要はないと返答を断った	
20	だいたいの手取りが 20 万円くらいなので、求人広告に「月給 20 万円くらい」と表記した	
21	残業が恒常的にあるので、残業代込みの賃金額を表記しても問題ない	
22	採用対象者の給与は 20 万～30 万円だが、過去の採用実績の平均が 25 万円だったので、給与表記を 25 万円とした	
23	試用期間が 3 カ月あるのだが、その間は社会保険を適用しないのは当然だ	
24	外回りの多い営業職は営業手当定額 5 万円を支給して残業代は支給していない。営業手当が残業代の代わりなので問題はない	
25	「残業代込で 30 万円」と表示したいのだが、求人広告営業から残業代の金額を確認したい、明確な金額を書かないと掲載しないとまで言われた。掲載しないのは不当である	
26	月給 30 万円だがそのうち残業代として一律 5 万円を支払っている場合、月給 30 万円（一律残業手当 5 万円含む）と表記した	
27	月給 25 万円（固定残業代 5 万円含む）で、固定残業代は 45 時間相当分として支給し 45 時間を下回る場合は支給していない。これは固定残業代という扱いで差し支えない	
28	年齢や経験により賃金が異なるので、固定残業手当も変動する。固定なのは残業時間だけなので「月給 26 万円～32 万円（年齢・経験により異なる）。※固定残業手当 30 時間相当分含む。時間外手当は時間外労働の有無にかかわらず支給。30 時間を超えた場合は追加で支給。」と表記した	
29	求人広告営業から、固定残業代について ①金額 ②金額に相当する時間 ③時間を超える場合は追加支給をする旨を表記してほしいと言われたが、広告スペースの関係で詳細が記載できない場合は③については表記しなくても問題ない	
30	固定残業代を導入していても求人広告には基本給しか表記しないので、詳細の表記は必要ないと思っていたが、求人広告営業から固定残業代を導入している場合は固定残業代についての表記が必要と言われたため、月給 20 万円+固定残業手当 6 万円（残業 40 時間に相当。超過分支給有）と表記した	

## 【理解確認テストの正解と解説】

### 1. 職業安定法・労働基準法・若者雇用促進法

【問題 1】 × 募集主は、募集に応じて労働者になろうとする応募者に対し、仕事内容や賃金、労働時間、その他の労働条件を明示しなければなりません（職業安定法第 5 条の 3）。また、明示するにあたっては、相手に誤解を与えぬよう、分かりやすく的確な表示に努めなければなりません（同法第 42 条）。

【問題 2】 ○ 職業安定法 65 条第 8 号では「虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行った者又はこれらに従事した者は六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する」と規定しており、誇大広告は禁止されています。

【問題 3】 × 労働基準法では、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について 40 時間、1 日につき休憩を除いて 8 時間、特例措置は 1 週間 44 時間、1 日 8 時間を超えて労働させてはならない」と定めており、これを法定労働時間といいます。特例措置の対象は、労働者が常時 10 人未満の労働者を使用する、①商業 ②映画・演劇業 ③保健衛生業 ④接客娯楽業です（同法 40 条）。

【問題 4】 ○ 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも 1 回の休日を与えなければなりません。ただし、4 週間を通じて 4 日以上の日を与える場合には、例外として変則週休制が認められています（労働基準法第 35 条）。

【問題 5】 ○ 法定の労働時間を延長したり、休日に労働させたり、法定労働時間を超えて労働させる場合、使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表するものとの書面による協定をし、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。この規定が労働基準法第 36 条にさだめられていることにより一般的に『36（サブロク）協定』と呼ばれています。

【問題 6】 × 36 協定を締結する際に、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）を選出し、労働者側の締結当事者とする必要があります。代表者が管理監督者であったり、過半数代表者の選出が適正に行われていない場合、36 協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効となります。

【問題 7】 × 労使協定には限度時間が厚生労働大臣の定める基準（告示）により、1 週間 15 時間、1 カ

月 45 時間、1 年 360 時間などが示されています。

【問題 8】 × 事業場外のみなし労働時間制は、対象の労働者が労働時間の全部あるいは一部について事業場外で仕事をした場合、労働時間を算出したいときに『所定の労働時間の労働をしたものとみなす』ものです。労働時間の算定は以下の 3 つの方法があります。

①原則、所定労働時間労働したものとみなす。

②所定労働時間を超えて労働することが必要な場合、「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」労働したものとみなす。

③②について、労使協定で「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」を定めた場合には、その時間労働したものとみなす。

なお、この制度においても時間外や休日、深夜労働の割増賃金の支払い義務がありますので、みなし労働時間が法定労働時間を超えている場合は、その分の割増賃金を支払う義務があります。

【問題 9】 × 使用者が一定以上の割増賃金を支払わなければならない場合は下記 3 つです。

①時間外労働：法定労働時間（1 日 8 時間、1 週間 40 時間）を超えて働かせた場合 25%以上（1 カ月 60 時間を超える場合は 50%以上※中小企業は除く）。法定労働時間を超えない部分は通常の賃金の計算となります。

②深夜労働：午後 10 時から翌午前 5 時までの時間帯に働かせた場合 25%以上

③休日労働：法定休日（週 1 日または 4 週 4 日の休日）に働かせた場合 35%以上

①と②に該当する場合は 50%以上（時間外労働が月 60 時間を超える場合は 75%以上）、②と③に該当する場合は 60%以上になります。なお、年俸制であっても時間外、休日・深夜労働の割増賃金の支払い義務があります。

【問題 10】 × 月 60 時間以上の時間外労働に課される 50%以上の割増が猶予される中小企業は業種によって要件が異なり、小売業は資本金 5000 万円以下または常時使用する労働者数が 50 人以下、サービス業は資本金 5000 万円以下または常時使用する労働者数が 100 人以下、卸売業は資本金 1 億円以下または常時使用する労働者数が 100 人以下、その他は資本金 3 億円以下または常時使用する労働者数 300 人以下となっています。

【問題 11】 ○ 割増賃金は加算されます。休日労働の深夜時間は 35%+25%=60%の割増です。時間外が深夜に及んだ場合は 25%+25%=50%の割増です。

【問題 12】 × 使用者が、午後 10 時から午前 5 時までの間において労働させた場合、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の 25%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない（労働基準法 37 条 4 項）と決まっています。

【問題 13】 ○ 若者雇用促進法の指針では、「一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組み」を固定残業とし、その仕組みを採用する場合は「名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金」を【固定残業代】とするとしています。

【問題 14】 × 許可や届出は不要ですが、法律上正しい運用が必要です。

【問題 15】 × 若者雇用促進法の指針においては「青少年が応募する可能性のある募集または求人」としており、新卒募集に限りません。

## 2. 求人情報・広告の表記に関する問題

【問題 16】 ○ 求人情報・広告に表示する待遇などは、採用者全員に無条件で適用されるもの、給与は誰もが一律にもらえる最低限の金額を表記するのが基本です。

【問題 17・18・19】 × × × 当協会では求人広告営業に掲載ごとに内容の確認行動を励行しています。長期間継続して掲載実績がある場合も、変更点を見逃したり、写真に退職した従業員がずっと残っていたりするケースもありますので、再確認や詳細の確認にもご協力をお願いします。また、求人広告で労働条件を明示することにより、労働基準法など募集主が守らなければならない法律を満たしているかどうかも明らかになります。そのため求人広告営業が、より詳細な確認を行うこともありますのでご理解をお願いします。

【問題 20】 × 労働条件の中でも、とりわけ給与の金額は求職者が関心の高い情報です。歩合や残業手当を含まず、募集対象となる誰もが一律にもらえる最低限のものを表示してください。

【問題 21】 × 結果的に全員支払っているという理由で、残業・皆勤等の手当や、歩合・報奨金を含んだ額とはしないで、募集対象となる職種の誰もが一律にもらえる最低限のものを表示してください。

【問題 22】 × 平均の給与金額のみを表記することは最低限の給与の表記にはなりません。給与が 20 万

円の方に 25 万円と表記すれば誇大広告にあたってしまいます。

【問題 23】 × 試用（研修・見習）期間中であっても条件を満たしていれば社会保険を適用しなければなりません。試用期間や研修期間があり、その間は雇用形態や給与形態・金額が異なっている場合は、表記するようにお願いします。

【問題 24・25・26】 × × × 固定残業手当が法律上問題なく運用されるためには、①基本給のうち割増賃金部分が明確に区分された合意があり、②固定残業代に対応する残業時間が明示され、③その残業時間を超えた場合には差額賃金を支払っていることが必要です。問題 24 のように固定残業に関する記載がないまま掲載することは避けてください。広告に表記する際は、①金額、②金額に相当する時間、③時間を超える場合は追加支給をする旨の明示が必要となります。問題 25 の場合は、何時間分の残業なのか、超過分は支払われるのかが不明です。

【問題 27】 × 固定残業代は実際の残業時間の有無に関わらず支払われる手当です。基準の時間に満たない場合支払われないものは「固定残業代」とはいえませんが。

【問題 28】 × 固定残業手当の金額が変動する場合も表記が必要です。例えば「月給 26 万円～32 万円（年齢・経験により異なる）。固定残業手当 5 万円～7 万円。30 時間相当分含む。時間外手当は時間外労働の有無にかかわらず支給。30 時間を超えた場合は追加で支給。」などの表記をお願いします。

【問題 29】 × 固定残業制の場合、①金額、②金額に相当する時間、③時間を超える場合は追加支給をする旨の①～③を省略することはできないのが基本です。折込求人紙など印刷媒体で広告スペースが足りない場合は、求人広告営業にご相談ください

【問題 30】 ○ 若者雇用促進法の指針では、固定残業代の仕組みを採用する場合は、一定時間分の割増賃金、労働時間数、超える場合は追加支給する旨を明示するとありますので、固定給の金額に含めない場合や、待遇欄などに別途記載する場合も固定残業代の金額、その金額に充当する時間数、固定残業代を超える労働を行った場合は追加支給する旨の表記が必要です。