

今野晴貴 著『求人詐欺 内定後の落とし穴』幻冬舎(2016年)

求人情報と契約書の内容が違う、契約内容と実態が異なる、こういった事態は以前から存在していたが、近年の労働問題への関心の高まりの中で、より広く問題として認識されるようになってきた。著者の今野氏は、NPO法人「POSSE」の代表として年間2,000件以上の若者の労働相談に関わっており、寄せられている労働相談のなかで今、最も際立っているのが求人詐欺であり、「きちんとした見分け方や対処法を知っていれば、詐欺企業の手口に対応することができる」と述べている。本書は7つの章で構成されており、求人詐欺の手口、対処方法、背景、最後に日本の労働市場と国への提言でまとめられている。

1章「求人詐欺 典型的な6つのケース」のうち、4月の入社式、契約書を交わす段階で残業代が出ないと説明され、就業条件通知書にそれまで見たことのなかった「事業場外みなし労働時間制」と記されていたケースでは、実際の業務はその制度の適用条件を満たさないものであった。職場では長時間労働が常態化しており、違法な時間外労働賃金の不払いだけでなく、より重大な問題は「求人時点、そういう制度であることを一切伝えていなかったこと」と著者は指摘している。なお、他に紹介されているケースも含め、求人詐欺だけでなく、長時間労働や自腹購入といったブラック企業を感じさせる実態についても触れられている。

2章「こんな求人票がアブない」では、情報が不十分な求人票や、求人票と契約書が違うことを利用する企業があることに触れ、「給与の水増し」や「正社員採用偽装」などの手口を紹介し、3章「求人詐欺の見抜き方」では、求人詐欺を見抜くためにどのような情報をどのように見るか、4章「求人詐欺の対処法」では2章で紹介された求人詐欺の手口に対応した対処法について解説されている。また、5章「オワハラに負けるな」では、内定前後に他社の選考辞退を迫る「オワハラ(就活終われハラスメント)」の特徴と対処法、背景について取りあげている。

6章「なぜこの業界は、労働者騙しが横行しやすいのか」では、新規学卒者の3年後離職率がサービス産業で高いことを確認し、介護・保育・コンビニ・飲食・IT・エステの各業界について、業界の利益構造や労働市場の状況などから求人詐欺が行いがちな企業の背景を説明し、『どの企業でも起こり得ること』という認識で備えておかなければならない」と述べている。

7章「日本の労働市場に求められる新ルール」では、「労働力商品の特殊性」が存在するために労働者は労働市場において弱い立場に置かれやすく、また日本の社会事情がそれを助長しており、情報公開を徹底し虚偽があった場合には罰せられるように厳しい規制が求められ、また働く側も意識をあらためる必要があるという。著者は、国のすべきこととして、「求人票の内容を詳細にさせること」をあげ、項目を厳密にするように徹底的に指導すること、月給の内訳の表示の義務づけ、求人票に“求人票の内容が契約内容になる”あるいは“求人票を下回る契約は結ばない”旨のチェック欄を設けること、また、求人票よりも労働条件が低い場合にはやむを得ない事情がある場合を除いて求人票の内容を優先する新たな規制を提案している。

ところで、現状では国による取り締まりも立場の弱い労働者が個人で争うことも難しいのであれば、労働者が団結して声を上げることも手段として考えられるのではないかと思う。上で紹介した1章の事例は社名を出していないため断言はできないが、この事例と思われる企業について調べたところ、社内に労働組合は無いようだった。この企業に、機能している労働組合があれば違う結果になっていたのではないか。本書では、労働組合についての記述はごくわずかであるが、事例で多く紹介されているように、実態と違うことに気付くのが入社直前や入社後になってしまう人、本意ながらもそこで働く人がいるのであれば、労働組合を結成したり、外部の労働組合に入って交渉し、企業の内部から変えていくということも、求人詐欺の撲滅に有効であると思う。(浅香 徹)