

《 事務所ニュース 2017年 11月号 》

岩崎社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 岩崎健志

〒 277-0032 柏市名戸ヶ谷 1-7-8-101
URL : <http://kashiwa-iwasaki-sr.com>

TEL / FAX 04-7103-8252
E-mail : info@kashiwa-iwasaki-sr.com

労働者の募集や求人申込みの制度変更

＜職業安定法の改正＞ 施行日：平成30年1月1日
職業安定法や省令・指針の改正に伴い、労働者の募集を行う際の労働条件の明示等についての留意点です。

＜1＞ 労働条件の明示が必要なタイミング

ハローワーク等へ求人申込みをする際や、ホームページ等で労働者の募集を行う場合は、労働契約締結までの間、下記のように労働条件を明示することが必要です。

①ハローワーク等への求人申込み、自社HPでの募集、求人広告の掲載等を行う際



求人票や募集要項等において、労働条件を明示することが必要です。

○ 求人票のスペースが足りない等、やむを得ない場合には、「詳細は面談の時にお伝えします」などと書いた上で、労働条件の一部を別途明示することも可能ですが、この場合原則として、初回の面接等、求人者と求職者が最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示すべきとされています。

②労働条件に変更があった場合、その確定後、可能な限り速やかに



当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示しなければなりません。

(職業安定法改正により新設されました)

○ 面接等の過程で労働条件に変更があった場合、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要です。

③労働契約締結時



労働基準法に基づき、労働条件通知書等により労働条件を通知することが必要です。

＜2＞ 最低限明示しなければならない労働条件等
労働者の募集や求人申込みの際に、少なくとも以下の事項を書面の交付によって明示しなければなりません。ただし、求職者が希望する場合には、電子メールによることも可能です。

◎業務内容 ◎契約期間期間の定めなし

◎試用期間試用期間あり(3か月) ◎就業場所

◎就業時間 ◎休憩時間 ◎休日 ◎時間外労働

裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。

(例)「企画業務型裁量労働制により、○時間働いたものとみなされます。」

◎賃金

時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度(いわゆる「固定残業代」)を採用する場合は、以下のような記載が必要です。

① 基本給××円(②の手当を除く額)

② □□手当(時間外労働の有無に関わらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給)

③ ○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給

◎加入保険雇用保険、◎募集者の氏名又は名称

(○派遣労働者として雇用する場合)

雇用形態：派遣労働者

＜3＞ 労働条件明示に当たって遵守すべき事項

職業安定法に基づく指針等の主な内容

○ 明示する労働条件は、虚偽又は誇大な内容としてはなりません。

○ 有期労働契約が試用期間としての性質を持つ場合、試用期間となる有期労働契約期間中の労働条件を明示しなければなりません。また、試用期間と本採用が一つの労働契約であっても、試用期間中の労働条件が本採用後の労働条件と異なる場合は、試用期間中と本採用後のそれぞれの労働条件を明示しなければなりません。

○ 労働条件の水準、範囲等を可能な限り限定するよう配慮が必要です。

○ 労働条件は、職場環境を含め可能な限り具体的かつ詳細に明示するよう配慮が必要です。

○ 明示する労働条件が変更される可能性がある場合はその旨を明示し、実際に変更された場合は速やかに知らせるよう、配慮が必要です。

< 4 > 変更明示の方法等について

以下の①～④のような場合に、変更明示が必要となります。

① 当初と異なる内容の労働条件を提示する場合

例) 当初：基本給 30 万円/月 ⇒ 基本給 28 万円/月

② 当初の範囲内で特定された労働条件を提示する場合

例) 当初：基本給 25 万円～30 万円/月 ⇒ 基本給 28 万

③ 当初に明示していた労働条件を削除する場合

例) 当初：基本給 25 万円/月、営業手当 3 万円/月
⇒ 基本給 25 万円/月

④ 当初は明示していなかった労働条件を提示する場合

例) 当初：基本給 25 万円/月 ⇒
基本給 25 万円/月、営業手当 3 万円/月

変更明示は、求職者が変更内容を適切に理解できるような方法で行う必要があります。

以下の①の方法が望ましいですが、②の方法などにより適切に明示することも可能です。

① 当初の明示と変更された後の内容を対照できる書面を交付する方法

② 労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したりする方法や、脚注を付ける方法。

○ 変更明示を行う場合でも、当初の明示を安易に変更してはなりません。学校卒業見込者等については、特に配慮が必要であることから、変更を行うことは不適切です。また、原則として、内定までに、学校卒業見込者等に対しては職業安定法に基づく労働条件明示を書面により行わなければなりません。

○ 変更明示が適切に行われていない場合や、当初の明示が不適切だった場合（虚偽の内容や、明示が不十分な場合）は、行政による指導監督（行政指導や改善命令、勧告、企業名公表）や罰則等の対象となる場合があります。

○ 変更明示が行われたとしても、当初の明示が不適切であった場合には、行政指導や罰則等の対象となることには変わりありません。

変更明示に当たっては、その他にも以下のような点に留意が必要です。

職業安定法に基づく指針等の主な内容

○ 労働者が変更内容を認識した上で、労働契約を締結するかどうか考える時間が確保されるよう、労働条件等が確定した後、可能な限り速やかに変更明示をしなければなりません。

○ 変更明示を受けた求職者から、変更した理由について質問をされた場合には、適切に説明を行うことが必要です。

○ 当初明示した労働条件の変更を行った場合には、継続して募集中の求人票や募集要項等についても修正が必要となる場合がありますので、その内容を検証した上で、必要に応じ修正等を行うことが必要です。

< 5 > 職業紹介事業者を利用する場合のポイント

求人申込みを行う職種や地域等を踏まえ、適切な職業紹介事業者を選びましょう。

厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」

（<http://www.jinzai-sougou.go.jp/>）にて、職業紹介事業者の検索や、職業紹介事業者に関する以下のような事項を確認できます。

○ 職業紹介事業者の紹介により就職した者の数（2016年度に就職した者の数から掲載）

○ 上記のうち、6 か月以内に離職した者の数（2018年度に就職した者の数から掲載）

○ 手数料に関する事項

○ 返戻金制度（短期間で離職した場合に手数料を返金する制度）の有無や内容

○ その他、得意とする分野等（職業紹介事業者が任意で掲載）

業務内容

労働・社会保険の書類作成及び提出代行
給与計算サービス(月次・賞与・年末調整)

労使間トラブルの相談

就業規則等の人事制度構築

個別年金相談(老齢・障害・遺族)

各種助成金の紹介、書類作成、提出代行