

# 平成30年1月から変更された労働者募集時のルール

特定社会保険労務士  
池上 裕美

人手不足が叫ばれる中、事業主はより良い人材を求め、労働者の募集をしているかと思います。平成29年3月31日に成立した「改正職業安定法」では、職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化のため、労働者を募集する際のルールを変更しています（平成30年1月施行）。

## 1 労働条件の明示

- ① 事業主は、ハローワーク等に求人申込みをする際には、少なくとも下記の労働条件を書面の交付等によって明示する必要があります。

記載が必要な項目	記載例
業務内容	一般事務
契約期間	期間の定めなし
試用期間※	試用期間あり（3ヶ月）
就業場所	本社（○県○市○-○）又は△支社（△県△市△-△）
就業時間	9：00～18：00
休憩時間	12：00～13：00
休日	土日、祝日
時間外労働	あり（月平均20時間）
（裁量労働制を採用している場合）※	「企画業務型裁量労働制により、○時間働いたものとみなす。」
賃金	月給20万円（ただし、試用期間中は月給19万円）
（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）※	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、労災保険、厚生年金、健康保険
募集者の氏名又は名称※	○○株式会社
（派遣労働者として雇用する場合）※	雇用形態：派遣労働者

※ 今回の改正により追加等された事項

- ② やむを得ない場合には労働条件の一部を別途明示することも可能ですが、原則として、最初に求職者と接触する時までに、全ての労働条件を明示すべきとされています。
- ③ 労働条件の明示に当たっては、主に下記の職業安定法に基づく指針等を遵守する必要があります。
- 明示する労働条件を虚偽又は誇大な内容としない。
  - 有期（期間の定めのある）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らない。
  - 労働条件変更の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する。

## 2 労働条件変更の明示（職業安定法改正により新設されました）

労働者募集時に明示した労働条件が、雇い入れ時に締結する労働条件と異なる場合等には、異なる事項を明確にして、求職者に可能な限り速やかに明示しなければなりません。具体的には、下記のような場合には変更の明示が必要となります。

### 〈例〉

① 当初の明示と異なる労働条件を提示する場合	当初：基本給30万円／月 → 基本給28万円／月
② 当初の明示で基本給等に幅を持たせ、その範囲内で労働条件を特定した場合	当初：基本給25万円～30万円／月 → 基本給28万円／月
③ 当初明示していた労働条件を削除する場合	当初：基本給25万円、営業手当3万円／月 → 基本給25万円／月
④ 当初明示していなかった労働条件を新たに提示する場合	当初：基本給25万円／月 → 基本給25万円、営業手当3万円／月

## 3 変更後の労働条件の明示方法と留意点

- ① 変更後の労働条件の明示は、求職者が適切に理解できるような方法で行わなければなりません。明示の方法は下記の①が望ましいとされていますが、②の方法による明示も可能です。

- ① 当初の明示事項と、変更になった事項の照らし合わせができる書面を交付する方法
- ② 労働条件通知書において、変更事項に下線を引いたりマーカー等で着色する方法や、脚注をつける方法

- ② 労働条件変更の明示に当たっては、主に下記の職業安定法に基づく指針等に留意が必要です。

- 労働者が変更内容を認識し、労働契約を締結するか否かを考慮する時間が確保されるよう、可能な限り速やかに変更を明示する。
- 求職者より変更した理由を質問された場合は、適切に説明を行う。
- 労働条件を変更した後も継続して労働者募集を行う場合は、その募集要項等についても必要に応じて修正等を行う。

労働条件の変更の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な場合（虚偽の内容、明示が不十分な場合）には、行政による指導や改善命令、勧告、企業名公表、罰則等の対象となる場合があるので注意が必要です。

事業主は改正内容を十分に理解するとともに、募集人材の役割、想定している人件費予算等をより具体的にイメージして、雇用のミスマッチ防止につなげていきましょう。

### 著者紹介



いけがみ ひろみ 池上 裕美（特定社会保険労務士）

平成18年3月大手会計系コンサルティング会社に入社。同年9月にグループ内の社会保険労務士法人代表社員に就任。

平成26年1月社会保険労務士法人ミライガのパートナーに就任。

労務トラブルの解決、労働基準監督署の調査対応、人事労務コンサルティング、セミナー講師等を中心に活動中。

（社会保険労務士法人ミライガ <http://miraiga.net/>）