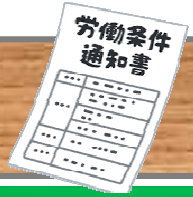




TOPIC

平成30年1月1日から職業安定法改正により

求人の際に、労働者への労働条件の明示の仕方が変わります！

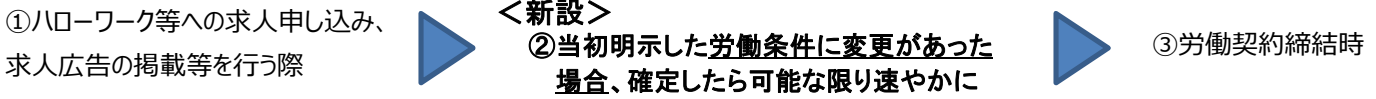


改正の趣旨

求人トラブル防止のため、労働契約の締結前に、求職者等が、職業紹介や募集広告であらかじめ示された労働条件と異なっていないかを確認できるように、求人者等は新たな明示義務が課されます。

労働条件の明示が必要な時点（タイミング）とは・・・？

ハローワーク等への求人の申込をする際やホームページ等で労働者の募集を行う際は、以下のとおり労働契約の締結までの間、労働条件を明示する必要があります。



変更時の明示方法等について

①～④のような「当初明示した条件と異なる」場合に、変更の明示が必要となります。

①労働条件が当初と異なる場合

例) 当初：基本給30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月

②「当初の明示」の範囲内で特定され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28万円 /月

③当初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労働条件を新たに提示する場合

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となりますので注意が必要です。

最低限明示しなければならない労働条件等

これまで、明示が必要な労働条件は、

- ◎業務内容◎契約期間◎就業場所◎就業時間◎休憩時間
- ◎休日◎時間外労働◎賃金◎加入保険（社会保険等）

でしたが、今回の改正により次の条件等が追加されました。

★試用期間（有無および期間）

★固定残業代を採用する場合：①基本給：〇〇円（②の手当を除く額）

②〇〇手当：時間外労働の有無に関わらず〇時間分の時間外手当として〇〇円を支給

③〇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

労働者の募集や求人申込みの際には書面の交付による明示が必要ですが、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。

※労働条件の明示等具体的な内容については、下記URLをご参照ください

[http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouteikyoku/0000171017\\_1.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouteikyoku/0000171017_1.pdf)

その他の詳細やご不明な点は、担当までお気軽にお問い合わせください。TEL:045(664)1022