



平成30年
1月1日施行

職業安定法 労働条件変更等の明示義務について



平成29年3月31日に職業安定法の一部の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立し、同日、公布されました。職業安定法の改正より平成30年1月1日に施行されるものの中から、「労働者の募集を行う際の労働条件の明示等」について2回に分けてお知らせします。今回のあおぞらレターでは、労働者を募集・採用するときの流れを振り返りながら、新たに追加になる改正点をご案内します。

労働者を募集・採用するときの流れ（平成30年1月1日～）



1. 労働者を募集する際の労働条件の明示

- ハローワークの求人票 ● 求人広告の掲載 ● 自社のHPでの募集 など

★改正のPoint1:求人票等による募集時の明示事項の追加 ⇒ 詳細は次号

2. 書類選考・面接

- 年齢・能力・本人の希望など面接の結果を考慮



3. 労働条件の決定

改正前：本人に最終的な労働条件の決定や通知が不十分で、労働契約の締結時や後にトラブルとなるケースも…

★改正のPoint2：募集時に明示した条件が「変更された」「金額を範囲で示していたものが確定された」等のような場合はその変更や確定について、労働契約締結前に、次のようなフローが必要となります。

4. 「労働条件の通知書 兼 雇用契約書（案）」について以下を基に作成

※①が望ましいが②でも可

- ①当初明示した内容と変更された等内容を新旧対象できる書面を作成
- ②労働者を募集する際の労働条件から変更があった場合には変更内容に下線を引いたり、着色や注記するなどして、変更内容を明確にする

5. 上記①又は②の方法により作成した労働条件の通知書を書面やメール※で交付し、求職者が労働契約を締結するかどうかの検討時間が確保されるように、可能な限り速やかに変更内容等の明示を行う

※新卒以外の求職者でかつ応募者が印刷できる状態である場合に限る

6. 質問の機会を与える

- 労働条件を変更した理由について質問された場合には適切に説明を行う

罰則の対象に！

- 変更の明示が適切に行われていない場合
- 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）

↓
行政による指導監督や罰則等の対象となることがあります
(改善命令・企業名公表など)

労働契約の締結 ⇒ 採用

- 詳しくは下記 URL（リーフレット）をご確認ください。
http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000171017_1.pdf
- 募集時と雇い入れ時の労働条件に大幅な乖離がないよう、気を付けましょう。

その他の詳細やご不明な点は弊社担当までお問い合わせください。TEL. 03-3526-4277