社会保険労務士事務所
あおぞらコンサルティング
あおぞらLetter

〒101-0044
東京都千代田区鍛冶町 1 丁目 6 番 15 号
井門神田駅前ビル 22 号室
電話：03-3526-4277　FAX：03-3526-4276
担当：種橋（たねはし）

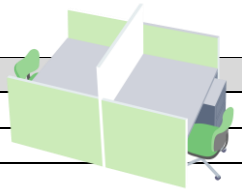
労働条件変更等の明示事項について

前号(237 号)に引き続き、職業安定法の改正から「労働者の募集・採用を行う際の労働条件の明示について」第二弾をお届けします。今回のあおぞらレターでは具体的な例を挙げながら、求人票等に明示すべき労働条件の追加項目や、当初の労働条件から変更等があった場合の明示方法についてご案内します。

●改正された求人票の記載項目について次のような記載や注意が必要です

明示が追加された項目や注意点(★)

①「試用期間に関する事項」を追加
　★試用期間中の労働条件と使用後の労働条件が異なる場合は両方の労働条件を記載する
②「労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称」を追加
③派遣労働者として雇用する場合は「労働者を派遣労働者として雇用する旨」を追加
④★裁量労働制を採用する場合はその旨と「△時間労働したものとみなす」と記載する
⑤固定残業代を採用する場合
　・固定残業代を除外した基本給の額
　・固定残業の金額、固定残業代の労働時間数
　・固定残業代を超える時間外、休日、深夜の労働についての割増賃金を追加で支払う旨を記載する



求　人　票	
◎業務内容	営業
◎契約期間	期間の定めなし
◎試用期間	試用期間あり（1 か月）　①★
◎就業場所	本社（〇県〇市 1-1-1）又は支社（△県△市 2-2-2）
◎就業時間	9：00～18：00　④★
◎休憩時間	12：00～13：00
◎休日	土日、祝日
◎時間外労働	あり（平均 10 時間）
◎賃金	a 基本給：25 万～30 万円/月（b の手当を除く）営業手当 3 万円/月
	b 固定残業手当：3 万～5 万円／月　⑤★ （時間外労働の有無にかかわらず、10 時間分の時間外手当として支給）
	C 10 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	ABC 株式会社　②
(派遣労働者として雇用する場合)	雇用形態：派遣労働者　③

●求人票で示した労働条件を変更(確定)する場合には、次のような「変更等の明示」が必要です

契約期間	期間の定めなし　（3 ヵ月の試用期間後、正式採用の決定とする）		
就業の場所	本社（〇県〇市 1-1-1）又は支社（△県△市 2-2-2）		
所属部署	本社　営業グループ（異動有り）		
職務内容	営業		
就業時間	9 時 00 分～18 時 00 分	休憩時間	12 時 00 分～13 時 00 分
所定外労働	所定時間外労働・休祝日出勤　：　有り（会社就業規則の通り）		
遅刻・早退・欠勤	就業規則の規定による。欠勤日額は給与額 X 1/21、遅早退は日額（給与額 X 1/21）に対する遅早退時間を控除する		
休　日	土日及び祝祭日、年末年始、夏季休暇等就業規則の規定による。		
給　与	a 基本給：28 万円　（②の残業見合手当を除く）　／月給制		
	b 固定残業手当：3 万円　／　月 （時間外労働の有無にかかわらず、10 時間分の時間外手当として支給）		
	c10 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		
	締切日、支払日：毎月 15 日締め当月 25 日(銀行が休日のときは前営業日)		
給与支払方法	本人指定口座に振り込み		
給与改定	会社業績及び人事評価に応じて年 1 回（4 月頃）		
賞　与	なし		
退　職	自己都合による退職の場合は希望退職日の 60 日以前に届け出ること		
退職金	なし		
解　雇	就業規則の規定による		
保険関係	社会保険加入：雇用保険・労災保険・厚生年金・健康保険（協会けんぽ）		

労働条件変更等の明示方法の例

●変更前と変更後が分るように記載する
　例）求人票＝試用期間 1 ヵ月
　　⇒「試用期間：1→3 ヶ月」
●範囲で示したものを明確に記載する
　例）求人票＝基本給 25 万円~30 万円/月
　　⇒「基本給：25 万円~30 万円→28 万円/月」
●当初明示していた労働条件を削除する
　例）求人票＝基本給 x 万円、営業手当 3 万円/月
　　⇒「基本給：28 万円／月」
●当初明示していなかった労働条件を新たに提示する
　例）求人票＝土日、祝日
　　⇒「土日及び祝祭日、年末年始、夏季休暇等就業規則の規定による

なお記載にあたり、左図のように　　などで、変更があったことがわかるよう表記するか、変更前後を表記するのが良いとされています

●新規学校卒業見込者等については、労働条件の変更を行うことは不適切で、原則として内定までに、書面にて労働条件を明示しなければいけません。
●入社後のトラブルを避けるためにも、変更について説明を受けた旨や条件内容を確認した旨を求職者に記入してもらうといいでしょう。

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