

平成30年1月より改正された職業安定法の労働条件明示義務が施行されます

求職者等が、労働契約締結の前に、当該契約の中に、職業紹介・募集広告で示された労働条件と異なる内容等が含まれていないかどうか確認できるよう、求人者等に新たな明示義務が課されました。

労働基準法による明示義務は、労働契約締結後のトラブルを防止するために、より具体的に記載する必要があります

労働条件明示義務一覧

職業安定法 (下線部は今回の改正で加わったものです。)	労働基準法 (二重線の部分は職安法と同じものです。)
① 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項 ② 労働契約の期間に関する事項 ③ <u>試用期間に関する事項</u> ④ 就業の場所に関する事項 ⑤ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を 超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する 事項 ⑥ 賃金の額に関する事項 ⑦ 健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険及 び雇用保険の適用に関する事項 ⑧ <u>労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称                      に関する事項</u> ⑨ <u>労働者を派遣労働者として雇用しようとする                      旨</u>	以下⑥まで、書面（雇用契約書等）により通知しなければならない事項 ① <u>労働契約の期間</u> に関する事項 ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項 ③ <u>就業場所及び従事すべき業務</u> に関する事項 ④ <u>始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休                      暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関す                      る事項</u> ⑤ 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払時期並びに昇給に関 する事項 ⑥ 退職に関する事項（解雇事由を含む。） 以下、定めをした場合に明示しなければならない事項 ⑦ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払方 法並びに支払時期に関する事項 ⑧ 臨時に支払われる賃金、賞与、精勤手当等並びに最低賃金額に関する事項 ⑨ 労働者に負担させるべき食費、作業用品等に関する事項 ⑩ 安全衛生に関する事項 ⑪ 職業訓練に関する事項 ⑫ 災害補償及び業務外傷病扶助に関する事項 ⑬ 表彰及び制裁に関する事項 ⑭ 休職に関する事項

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

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、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。

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。

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。

労働者の募集や求人申込みの際に、事項を書面の交付によって労働条件を明示しなければなりません。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。

労働条件を明示するに当たっては、職業安定法に基づく指針等を遵守することが必要です

職業安定法に基づく指針等の主な内容

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。