

今月の相談事例（平成30年1月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾1158-3
三浦労務経営事務所
特定社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

新年あけましておめでとうございます。皆様におかれましては、益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。
さて、当事務所は、本年2月1日をもって、10周年を迎えることとなりました。ひとえに皆様のお力添えの賜物だと思っております。厚く御礼、申し上げます。
今後、労働基準法の改正や行政の監督権限強化、最低賃金の引き上げ、社会保険適用ルールの改正、採用難など、労働環境が目まぐるしく変化を遂げていくことが予想されますが、タイムリーで皆様の事業にふさわしい解決策を提示していければと思っております。
困ったこと、不明なことがございましたら、なんなりと仰っていただければ幸いです。

【相談内容】

求人の方が厳しくなると聞きましたが、求人がしにくくなるのでしょうか？

【アドバイス】

職業安定法の改正により、平成30年1月1日より新たな求人のルール施行されることとなりました。今回の主な改正は下記の通りです。

① 労働契約締結前の労働条件等の明示

求職者等が労働契約の締結の前に、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を課す。

職業紹介・募集時の労働条件の明示

【最低限明示が必要な事項】業務内容、契約期間、就業場所、労働時間・休日、賃金、社会保険・労働保険の適用。 詳細は③

【明示の方法】書面の交付、求職者が希望した場合には電子メールでも可能

求人者等と求職者等との交渉等

労働契約締結時の労働条件の明示

労働条件通知書等により労働条件を通知することが必要。募集時の労働条件で明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について契約締結の前に、変更確定後可能な限り速やかに、明示しなければならない。詳細は②

② 労働条件変更時の適切な変更内容明示方法

労働条件の変更は下記の(1)～(4)の場合に、当初の明示と変更された後の内容を対照出来る書面を交付する方法による変更明示が必要となる。※労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したりする方法や、脚注を付ける方法での通知も可。

- (1) 当初の明示と異なる内容の労働条件を提示する場合：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た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) 当初の明示で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) 当初の明示で明示していなかった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です。

③ 求人の際に明示すべき労働条件の追加

労働者を募集する際に明示すべき労働条件に、下記(1)～(5)が追加された。

- (1) 試用期間の有無/期間
- (2) 裁量労働制を採用している場合のみなし労働時間
例)裁量労働制により○時間働いたものとみなされます。
- (3) 固定残業代を支給している場合の「金額」「手当が時間外労働何時間相当のものか」「○時間を超える時間外労働分の割増賃金を追加で支給する旨」の明示
例) [1]基本給：□□□円 ([2]の手当を除く額)
[2]固定残業手当：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
- (4) 募集者の氏名又は名称
- (5) 派遣労働者として雇用する場合、雇用形態を「派遣労働者」と明示

■求人がしにくくなるのか■

今回の改正では主に「明示」についての改正が行われました。雇用内容に関する改正は行われていませんので、今まで法令に違反した雇入れを行っているのであれば、今回の改正に関わらず改める必要がありますが、遵守しているのであれば、改める点は明示についてだけとなります。労働条件を分かり易く明示することは、労使トラブルを未然に回避することにもなりますし、求職者の不信感回避にもつながるため、特別求人がしにくくなることはないでしょう。

(この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する)