

## 来年 1 月から労働者の募集や求人申込みの制度が変わります！

### ◆3 月に改正法が成立

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」が成立しました。職業安定法の改正については、平成 29 年 4 月 1 日、平成 30 年 1 月 1 日、公布の日から起算して 3 年を超えない範囲内において政令で定める日の 3 段階で施行されます。

今回は、来年 1 月 1 日から施行される、労働者の募集や求人申込みの制度の主な変更点についてご紹介いたします。

### ◆労働条件の明示について

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、業務内容や契約期間、就業時間、賃金といった労働条件を明示することが必要ですが、今回の改正で、当初の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」、変更内容について明示しなければならなくなりました。

面接等の過程で労働条件に変更があった場合は、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要になります。

### ◆最低限明示しなければならない労働条件等

労働者の募集や求人申込みの際には、書面の交付によって明示しなければならない労働条件が定められていますが、今回の改正で、「試用期間」、「裁量労働制（採用している場合）」、「固定残業代（採用している場合）」、「募集者の氏名または名称」、「雇用形態（派遣労働者として雇用する場合）」の明示が追加事項とされました。

### ◆変更明示の方法

以下のような場合には、変更の明示が必要となりました。

(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

なお、変更内容の明示については、「変更前と変更後の内容が対照できる書面を交付する」、「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脚注を付したりする」など、求職者が変更内容を適切に理解できるような方法で行う必要があります。