

## 【労務】平成30年1月1日施行の職業安定法改正のポイント

平成29年3月31日に成立した改正職業安定法が、平成29年4月1日、平成30年1月1日、そして「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」において、それぞれ段階的に施行されています。その中でも、平成30年1月1日の施行内容については、企業が労働者募集をする際に対応すべき事項が多く含まれておりますので確実に理解しておく必要があります。

今回の主な改正のポイントは、下記の4項目です。来年1月以降の求人で必ず対応すべき重要事項ばかりですので、年内に社内の業務マニュアルや諸書式の見直しをされておくことをおすすめします。

### 1. 募集～労働契約締結の間に労働条件に変更があった場合の、速やかな変更内容明示

ハローワーク等への求人、または自社で労働者の募集を行う際、当初明示した労働条件を変更する場合には、その内容を確定後速やかに明示しなければなりません。

### 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場合に、当初の明示と変更された後の内容を対照できる書面を交付する方法によって速やかに明示されるべきとなっています。

※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能です。

- ・「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 28 万円/月⇒基本給 25 万円/月
- ・「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
- ・「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 23 万円/月、営業手当 2 万円/月  
⇒基本給 25 万円/月
- ・「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 23 万円/月、営業手当 2 万円/月



### 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、下記が追加されました。

- ・試用期間の有無/期間
- ・裁量労働制を採用している場合のみなし労働時間
- ・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
- ・募集者の氏名又は名称
- ・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

### 4. 職業安定法に基づく指針等の遵守

労働者条件の明示にあたり、職業安定法に基づく指針等を理解し、従うこと。

参照：厚生労働省「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針」  
[http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000139950\\_1.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000139950_1.pdf)

平成30年1月1日施行の改正職業安定法の各項目については、下記リーフレットより確認することができます。

参照：厚生労働省「労働者を募集する企業の皆様へ～労働者の募集や求人申込みの制度が変わります～」  
[http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000171017\\_1.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000171017_1.pdf)

参照ホームページ [厚生労働省]

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497.html>