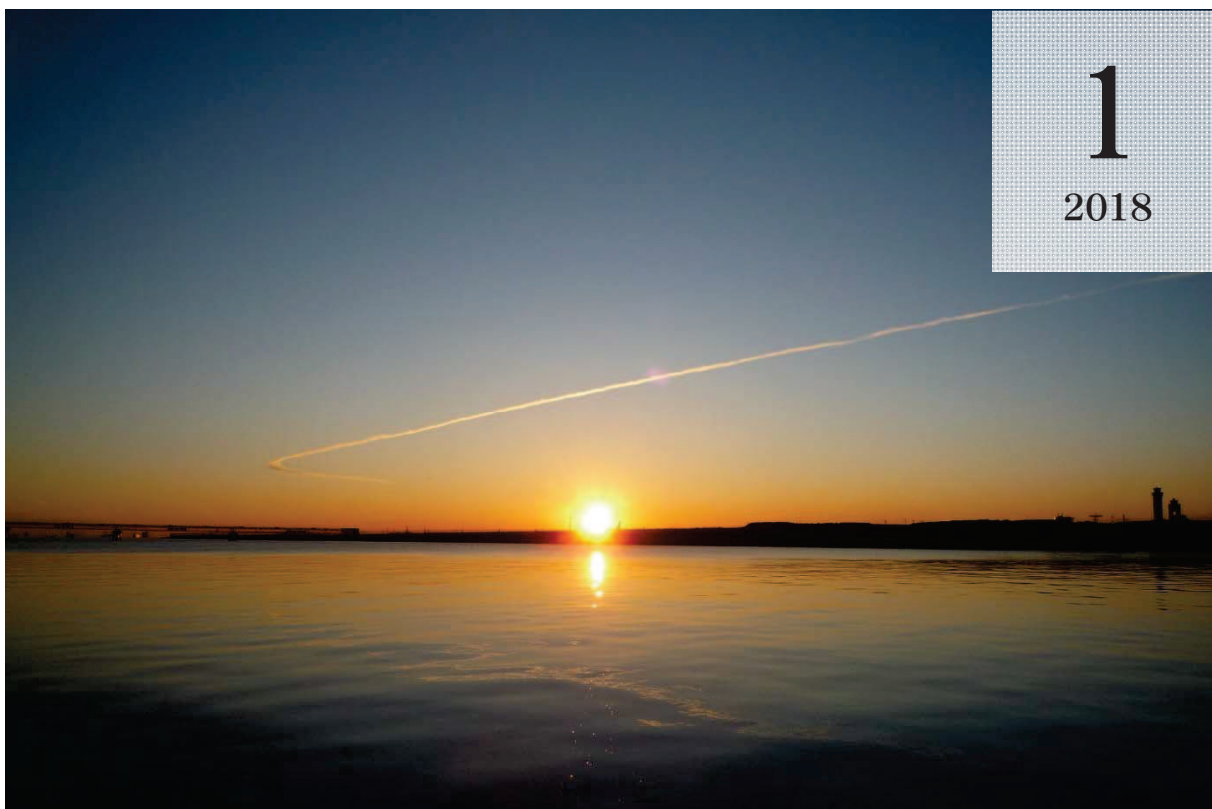


経営者協会通信

あけましておめでとうございます。
さあ新しい年の幕開けです。気持ちも新たに1年間がんばりたいと思います。
本年も宜しくお願いいたします。
掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽にお問い合わせください。



中小企業経営者協会

神奈川県横浜市青葉区青葉台2-10-20第2志田ビル3階
TEL：045-988-5155／FAX：045-988-5165
<http://www.chukeirou.jp/>



1月より変更となる採用時の 労働条件の変更明示

深刻な人材不足の時代になっており、有効求人倍率をみると1.55倍（平成29年10月分）とバブル期を超える水準が続いています。多くの企業が人材採用のために求人募集をしているかと思いますが、平成30年1月より求人に関して、改正職業安定法が施行されます。以下では改正点の中から、労働条件の変更明示の取扱いについてとり上げましょう。



1.労働条件の変更明示とは

労働条件の明示に関しては、雇い入れの際の明示の義務が労働基準法に規定されていますが、今回の改正職業安定法の施行により、求人募集で明示した内容を変更、特定、削除、追加するようときは、その変更内容を求職者が適切に理解できるように明示することが義務付けられます。この変更、特定、削除、追加とは、以下のようなケースが該当します。

①変更

当初の明示と異なる内容の労働条件を提示する場合
当初：基本給30万円
⇒ 基本給28万円

②特定

当初の明示の範囲内で労働条件を特定する場合
当初：基本給25万～30万円
⇒ 基本給28万円

③削除

当初明示していた労働条件を削除する場合
当初：基本給25万円、営業手当3万円
⇒ 基本給25万円

④追加

当初明示していなかった労働条件を新たに提示する場合
当初：基本給25万円
⇒ 基本給25万円、営業手当3万円

求人募集の際、基本給に幅を持たせて表示していることがありますが、具体的に基本給の額を決定する場合、②の「特定」に該当します。また、当初、事務職で求人募集をしていたものの、本人の適性等を考慮して営業職で採用し、営業手当を支給するような場合、これは④の「追加」に該当します。

採用選考を進める中で、求人募集で明示していた内容と異なってくることは往々にして出てきますので、①～④に該当する場合の明示の必要性を理解しておきましょう。

2.労働条件の変更明示の方法

1.のように労働条件の変更等を行ったときの明示の方法は、求職者が変更内容を適切に理解できるように明示することが求められます。具体的には、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が望ましいとされています。ただし、変更等の前後の明示が難しいときは、労働条件通知書の中で変更された事項に下線を引いたり、着色したりする方法、脚注をつける方法なども可能とされています。なお、変更明示のタイミングは、労働条件の変更の確定後、可能な限り速やかに行うこととなっています。

労働条件の変更、特定、削除、追加の明示が適切に行われていない場合や、内容が虚偽であったり、当初の明示が不適切だった場合、行政による監督指導（行政指導、改善命令、勧告、企業名公表）や罰則等の対象となることがあります。そのため、どのようなケースにおいて、変更等の明示を行う必要があるのかポイントを押さえ、確実に実施していきましょう。