

職業安定法改正 新ルールのポイント

今回のキャスト

社長 藤田 匠、社員 西園寺 千代、塾生 伝法院 千里

生産部門で求人を出したアルパカファーム。営業にも向いていそうな応募者がいたのだが、さてどうしたものか。

藤田 千代ちゃん、さつき面接した島さん、どう感じた？

千代 すごいシャキシャキしていて、好印象でした。無農薬栽培に対する関心も、流行に乗っているわけではなく、しっかりしていましたし、誠実な人だと思います。

藤田 そうだよなあ、なんだか久々に、かなり期待できる若者に出会ったような気がするよ。堂々と話している、姿勢もよかった。

千代 前職が営業職だけあって、話し方も上手でしたね。

藤田 そこなんだよね。せっかくだから、その営業という強みもぜひ発揮してほしいと思ってさあ。だけど、本人は生産を学びたくてうちへの入社を希望しているだろう？ それに、募集概要も営業職ではなくて生産部門で出していたし、今さら変更するわけにはいかないのかなあ。

千代 たしかに、本人も生産に対する熱は非常に高かったですからね。でも、雇用するのは社長なんだから、そのあたりは決めちゃってもいいん

じゃないですか？

伝法院 千代さん、その考え方には危険性がありますよ。

千代 わ！ 伝法院先生、こんにちは。危険性とは、どういうことでしょうか？

伝法院 「雇う側が決めていい」という考え方は、ずいぶん強引ですね。特に、今年から職業安定法が改正され、業務内容や契約期間、就業時間、賃金などの労働条件について最低限明示することが義務付けられました。もし内容に変更がある場合は、一方的に通知するのではなく、求職者とよく話し合い、理解を得ることが重要視されています。

藤田 なるほど、そうすると、やはり本人の希望を優先した方がよいのでしょうか？

伝法院 もちろん、求職者の希望に沿う内容で雇用できるのがベストかもしれませんが。でも、経営資源は限られているので、無理することは

できません。もし求職者の希望ばかり聞いてしまったら、経営が傾いてしまう恐れもありますし、あとあと求職者とのトラブルに発展する可能性も大いにあります。

藤田 では、やはり経営者としての判断を本人に伝えて、話し合う必要があるということですね。でも、営業職だと、営業手当をつけたりとか、募集要項の金額以上に給料を支払わなきゃいけないんでしょうか？それはそれで無理だなあ。

伝法院 営業手当等についても、要相談でいいのではないのでしょうか？現在の経営状況も必要最低限伝えて、そのうえで話し合えば、藤田社長と千代さんがそんなに魅力を感じた若者なので、理解してくれるかもしれませんよ。むしろ、入社後も柔軟性は必要とされますし、雇用する前に本人の柔軟性を見るためにも、よい機会になるかもしれませんね。

藤田 たしかに、そういう捉え方もできますね。まずは本人に連絡して、話し合いの場を持つようにします。

今回の執筆者
矢尾板 初美

(有)人事・労務パートナー
行政書士/
903シティファーム
推進協議会委員長



明治学院大学国際学部卒業後、総合物流企業を経て行政書士として独立。法人の設立や事務局運営サポート等コミュニティ創りを支援している。自らも次代に持続可能な「農」と「食」を残すべく「田心マルシェ」を開催。「農業共済新聞」執筆、「物流ニッポン」連載、目黒商工会議所「0から1を生み出す！イノベーションを起こし続ける組織のつくり方」講演等。

▶ 募集時に明示しなければならない労働条件 ◀

2018（平成30）年1月1日より職業安定法が改正され、労働者の募集や求人申し込みの際のルールが変更になりました。労働者を募集する際は、ハローワークや民間の求人情報サイトなどでも、業務内容、契約期間、就業時間や賃金などの労働条件等について、最低限明示しなければならない事項があります。

もちろん、採用する際には原則として、労働条件どおりに雇用契約を結ばなければなりません。ただ、条件を変えたうえでなら採用したいということもあるでしょう。その際は、まずは一方的に通知するのではなく、十分に話し合い、変更する内容と新たな条件を求職者に理解・納得してもらう必要があります。

■労働条件の明示が必要な時点（タイミング）

- ①求人時（ハローワーク等への求人申し込み、自社ホームページでの募集、求人広告の掲載等）
- ②労働条件変更時
- ③労働契約締結時（労働基準法に基づく）

■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し込みの際に、少なくとも表

表1：募集時に最低限明示しなければならない労働条件

記載が必要な項目	記載例	
業務内容	生産、営業	
契約期間	期間の定めなし	
試用期間	試用期間あり（3カ月）	☆
就業場所	本社（〇〇県〇〇市〇〇△-△）および周辺農場	
就業時間	9：00～18：00	
休憩時間	12：00～13：00	
休日	週2日	
時間外労働	月平均〇時間	
賃金	月給△円（ただし、試用期間中は月給△円）	☆
	時間外労働の有無にかかわらず一定の手当を支給する制度（いわゆる固定残業代）を採用する場合は以下のような記載が必要。 ①基本給△円（②の手当を除く額） ②□□手当（時間外労働の有無にかかわらず〇時間分の時間外手当として△円を支給） ③〇時間を超える時間外労働についての割増賃金は追加で支給	
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険	
募集者の氏名または名称	農地所有適格法人〇〇農園	☆
※派遣労働者として雇用する場合	雇用形態：派遣労働者	☆

☆：今回の改正により追加等された事項

1の事項を書面の交付によって明示しなければなりません。ただし、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。

求人票のスペースが足りない等、やむを得ない場合には「詳細は面談時に」などと書いたうえで労働条件の一部を別途明示することもできます。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。

■変更明示の方法等について

以下①～④のような場合に、変更明示が必要となります。

- ①当初の明示と異なる内容の労働条件を提示（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当初明示していた労働条件を削除（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当初明示していなかった労働条件を新たに提示（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）

不適切な変更には罰則も

変更明示は、求職者が変更内容を適切に理解できるような方法で行なう必要があります。当初と変更後の内容を対照できる書面を交付するのが望ましいですが、労働条件通知書において、変更した事項に下線あるいは着色したり脚注を付ける方法なども可能です。

変更明示が適切に行なわれていない場合や、当初の明示が不適切だった場合（虚偽の内容や、明示が不十分な場合）は、行政による指導監督（行政指導や改善命令、勧告、企業名公表）や罰則等の対象となる場合があります。

変更明示が行なわれたとしても、当初の明示が不適切であった場合には、行政指導や罰則等の対象となることには変わりありません。

求人条件を□□□□変えては、それだけで求職者に不信感を持たれてしまうことになりかねません。求人条件は十分に検討したうえで決めるべきでしょう。