

## 職業安定法の一部改正について

【職業安定法第5条の3第3項・省令・指針】

～ 平成30年1月1日より労働契約締結前の労働条件等の明示が義務化されます ～

## 改正の概要

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ことになります。

### 職業紹介・募集時の 労働条件明示 (当初の明示)

【職業安定法第5条の3第1項の義務】

#### ＜明示が必要な事項（現行制度）＞

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

#### ＜法改正による追加事項＞

求人企業等の氏名又は名称、試用期間の内容、  
派遣労働者として雇用する場合はその旨

#### ＜法改正により明確化された事項＞

裁量労働制、固定残業代

#### ＜明示の方法は書面の交付＞

- ・求職者が変更内容等を十分に理解することができるよう、適切な明示方法（求職者が対照可能な方法）で行う必要あり。
- ・求職者等が希望した場合には電子メールも可

求人者等と求職者等との交渉等

以下の①～④の場合、  
契約締結の前に  
新たな明示を義務付け（※）

※労働契約を締結するかどうか考える時間が確保されるよう、速やかに知らせるよう、配慮が必要。【指針】

### 労働契約締結時の 労働条件明示 (労働条件通知書)

【労働基準法第15条第1項の義務】

※明示が必要な事項や明示の方法は、「当初の明示」と同様【省令】

#### 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

## 注意

- 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。
- 変更明示が適切に行われていない場合や、「当初の明示」が不適切であった場合（虚偽の内容や、明示が不十分）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場合があります。

## 労働条件を明示するに当たっては、職業安定法に基づく指針等を遵守することが必要です

### ～ 職業安定法に基づく指針等の主な内容 ～

- 明示する労働条件は、虚偽又は誇大な内容としてはなりません。
- 有期労働契約が試用期間としての性質を持つ場合、試用期間となる有期労働契約期間中の労働条件を明示しなければなりません。また、試用期間と本採用が一つの労働契約であっても、試用期間中の労働条件が本採用後の労働条件と異なる場合は、試用期間中と本採用後のそれぞれの労働条件を明示しなければなりません。
- 労働条件の水準、範囲等を可能な限り限定するような配慮が必要です。
- 労働条件は、職場環境を含め可能な限り具体的かつ詳細に明示するよう配慮が必要です。
- 明示する労働条件が変更される可能性がある場合はその旨を明示し、実際に変更された場合は速やかに知らせ、考える時間が確保されるよう、配慮が必要です。変更理由に対する質問があれば、適切に説明を行うことが必要です。

【お問い合わせ】 鹿児島労働局 需給調整事業室 ☎ 099-803-7111  
又は最寄りのハローワーク