



鳥取県医療勤務環境改善支援センター通信

『職業安定法改正により求人申込みのルールが変わりました』（平成30年1月1日施行）

職安法第5条の3は求人を行う際に、賃金、労働時間その他の労働条件の明示を義務付けています。今回の改正では、次の点が追加、義務付けられました。（改正点の一部記載、詳細は厚労省「労働者を募集する企業の皆様へ」を参照ください）

【求人を行う際に明示すべき事項（追加）】

- （1）試用期間の有無、試用期間がある場合はその期間、期間中の労働条件
- （2）固定残業代制を採用する場合は、「固定残業代を除いた基本給の額」「固定残業代の時間数と計算方法」「固定残業代を超えた時間外労働に対する割増賃金の追加支給」

【明示した労働条件に変更があった場合は変更内容を速やかに明示する】

- （1）変更前後の労働条件を「比較対照できる書面」にて提示
- （2）労働条件通知書において変更部分に「下線を引く」「着色する」「脚注をつける」方法で提示

<トラブルを回避するためには？>

求人票に記載された労働条件と実際の条件が違ふことにより裁判になった例も多くあります。「丸一商店事件」（平10.10.30大阪地裁判決）では、求人票に「退職金あり、退職金共済に加入」と明示されていたにも係わらず、社員が退職しよ

うとした際に退職金はないと退けられたというものです。判決では「求職者は、当然に求人票記載の労働条件が雇用契約の内容となることを前提に雇用契約締結の申し込みをするのであるから、求人票記載の労働条件は特段の事情がない限り雇用契約の内容になるものと解すべき」として会社へ退職金の支払いを命じています。

求人票では、基本給20～25万円など幅を持たせていた金額が、求職者の経験等を考慮した結果20万円と決まった場合など、雇用契約締結前に求職者に変更内容を明示するとともに変更の理由を説明し、求職者にも十分な質問の機会を与えるなどして合意を得ることが必要です。

労基法第15条1項では、使用者は労働契約を結ぶときには、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件（内、労働契約の期間、就業の場所及び業務の内容、労働時間に関する事項、賃金に関する事項、退職に関する事項は書面において）を明示することを義務付けています。明示の方法として労働条件通知書（厚労省モデル通知書）によることが一般的ですが、労働条件通知書は使用者が一方的に労働条件を通知するものであり、労働者との合意を意味するものではありません。トラブルを回避するためには、労基法第15条1項の内容を具備した労働契約書（労働条件通知書兼労働契約書）を交わし労使当事者が署名又は記名捺印し、労働条件を合意した証とすることが望ましいと言えます。

（今回の担当：医療労務管理アドバイザー 安酸早苗社会保険労務士）

お問い合わせ・ご相談を無料でお伺いします！お気軽にご連絡ください！！

鳥取県医療勤務環境改善支援センター

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0587-29-0060 FAX：0857-29-1578

メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP：http://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/

鳥取 勤務環境改善 検索