

4月から変わる求人募集時の労働条件の明示ルール

4月から雇入れ時・有期契約の契約更新時において、労働条件の明示ルールが変わりますが、求人募集時の労働条件の明示ルールについても変更となります。以下ではその内容と求人募集においてよくある問題を取り上げます。

追加となる明示事項

求人募集を行う際に、明示しなければならない事項として、以下の3つが追加となります。

- ① 従事すべき業務の変更の範囲
- ② 就業場所の変更の範囲
- ③ 有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）

①と②の変更の範囲は、雇入れた直後のみならず、今後の見込みも含めた、労働契約締結後の期間中に従事する業務・就業場所の変更の範囲をいいます。今後の見込みとは、労働者の募集等を行う時点で想定され得る事業の方針変更等を踏まえたもので足り、募集等の時点で、具体的に想定されていないものを含める必要はありません。

③の有期労働契約を更新する場合の基準については、「勤務成績、態度、能力により判断する」、「会社の経営状況も踏まえて判断する」のように具体的に記載することが望ましいとされています。

また、有期契約において、通算契約期間や更新回数に上限を設ける求人の場合は、その具体的内容を記載する必要があります。上限を設けていない場合は、特段明示する必要はありません。

求人募集にまつわるよくある問題

ハローワークに掲載されている求人票の内容と、実際に入社したときの労働条件が異なり、トラブルになるケースがあります。求人票の内容は、あくまで求人募集の際に示している労働条件の目安になるため、そのまま採用時の労働条件になるということではありませんが、無用なトラブルを防ぐために、採用面接時に採用となった場合の労働条件を明確に説明しておくことが重要です。

なお、求人票の内容と実際に入社したときの労働条件が異なることに対しては、厚生労働省では「ハローワーク求人ホットライン」を設置し、事実を確認の上、会社に対して是正指導を行っています。

今回の変更により求人募集時に明示する事項が増えることから、求人広告のスペースが足りなくなることが考えられます。このようなやむを得ない事情がある場合には、「詳細は面談時にお伝えします」と記載し、労働条件の一部を別のタイミングで明示することも可能です。この場合、面接などで求職者と最初に接触する時点までにすべての労働条件を明示する必要があります。