



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q1 ハローワークでの募集方法が変わって聞きました。人が足りず、募集したいのですが、厳しくチェックされるのではと心配です。注意事項を教えてください。

A1 採用や募集に関しての法改正はあまり重要ではないと思いがちですが、法律を遵守することで優秀な人材を採用でき、将来的な会社の発展にも繋がると思います。

【募集に際して禁止されている事項】

(1) 男女雇用機会均法(第5条)について
事業主は、労働者の募集・採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

(2) 年齢制限の禁止について

・年齢制限の禁止

募集・採用の際には年齢制限の禁止が事業主の法的義務。(例外:雇用対策法第10条:定年を上限とする期間のない定め募集など)

・年齢制限を設ける場合の理由の提示

やむを得ない理由で一定の年齢(65歳以下に限る)を下回る事を条件とする時は、求職者に対して書面で提示義務。(高年齢者雇用安定法20条第1項)

【雇い入れ時に考慮すべき最新諸法令の留意点】

企業が提示した情報が実際の労働条件と異なることにより求人トラブルが社会問題化。そのため、職業安定法改正(平成30年1月施行)が改正され、次の5つについて注意が必要となります。

①労働条件の明示が必要な時点(タイミング)

ハローワーク等・自社のHP等で労働者の募集を行う場合に労働条件を明示する必要あり。

- ・求人票のスペースが不足する場合、やむを得ない場合は面談時にお伝えしますと別途明示も可。
- ・労働条件に変更があった場合、可能な限り速やかに労働者に知らせる配慮が必要。
- ・労働契約締結時には、労働条件通知書等により労働条件を通知することが必要。

②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込の際、少なくとも次の事項を書面(労働者が希望する場合はメール可)の交付により明示しなければならない。

(★は今回の法改正により追加された事項)

- ◎業務内容
- ◎契約期間
- ◎試用期間★
- ◎就業場所
- ◎休憩時間
- ◎休日
- ◎時間外労働 ★裁量労働を採用している場合は、次のような記載が必要(例)「企画業務型裁量労働制により、〇〇時間働いたものとみなされます」
- ◎賃金 ★固定残業代を採用する場合は、次のような記載が必要となります。
 - ①基本給 ××円
 - ②□□手当(時間外の有無に係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分についての割増賃金は追加で支給

- ◎加入保険
- ◎募集者の氏名又は名称★
- ◎派遣労働者として雇用する場合

雇用形態：派遣労働者★

③労働条件明示に当たって遵守すべき事項

職業安定法に基づく指針等の遵守が必要。

④変更明示の方法等について

- 変更明示が必要な場合
- ①基本給が異なるなどの異なる労働条件を提示
 - ②当初明示した範囲の給与を特定した場合
 - ③手当等削除する場合
 - ④新たに手当等を追加する場合

⑤職業紹介事業者を利用する場合のポイント

職種や地域等を踏まえ、適切な職業紹介事業者を選びましょう。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980