

医政総発 1 2 2 7 第 5 号  
医政地発 1 2 2 7 第 1 号  
医政医発 1 2 2 7 第 2 号  
医政齒発 1 2 2 7 第 1 号  
医政看発 1 2 2 7 第 1 号  
平成 2 9 年 1 2 月 2 7 日

各 ( 都 道 府 県  
保健所設置市  
特 別 区 ) 医務主管部 ( 局 ) 長 殿

厚生労働省医政局総務課長  
( 公 印 省 略 )  
厚生労働省医政局地域医療計画課長  
( 公 印 省 略 )  
厚生労働省医政局医事課長  
( 公 印 省 略 )  
厚生労働省医政局歯科保健課長  
( 公 印 省 略 )  
厚生労働省医政局看護課長  
( 公 印 省 略 )

#### 職業安定法等の改正の施行に向けた周知への取組について

職業安定法 ( 昭和 22 年法律第 141 号 ) の一部の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」 ( 平成 29 年法律第 14 号 ) の一部並びに関係政省令及び告示が平成 30 年 1 月 1 日から施行されることとなっておりますが、今般、当省職業安定局より、改正内容に係る関係事業者等への周知を図るため、周知資料「労働者を募集する企業の皆様へ」を作成したとの連絡がありましたので、貴職におかれましては、内容について御了知の上、これを活用いただき、管内医療機関、関係団体等に対して周知を図っていただく等、特段の御配慮を賜りますようお願い申し上げます。

なお、今般の改正により、職業紹介事業者に対しては、紹介実績等に関する情報提供が義務づけられ、厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」に掲載されますので、医療機関が職業紹介事業者を選ぶ際に、参考情報の一つとして確認できます。

上記の参考情報を掲載するため、職業紹介事業者からの紹介により就職した求職者が 6 か月以内に離職したか否か、職業紹介事業者から調査の依頼があった場合には、求人者も協力する必要があります。



また、別添のリーフレット中の5「職業紹介事業者を利用する場合のポイント」に記載されている通り、職業紹介事業者が遵守すべき事項も、職業安定法に基づく指針において、新たに定められています。貴職におかれましては、都道府県労働局需給調整事業課（室）及び都道府県医師会等との連携を十分にとり、職業紹介事業者において、指針の趣旨に反する行為が見られた場合には、都道府県労働局需給調整事業課（室）に情報提供いただきますよう、職業紹介事業者からの調査への対応と併せてご依頼願います。

# 労働者を募集する企業の皆様へ

～労働者の募集や求人申込みの制度が変わります～  
＜職業安定法の改正＞

施行日：2018（平成30）年1月1日

職業安定法や省令・指針の改正に伴い、労働者の募集を行う際の労働条件の明示等について、留意点をお知らせします。

厚生労働省のホームページに、改正法に関する資料を随時掲載しています。

職業安定法 平成29年改正

検索

## 1 労働条件の明示が必要な時点（タイミング）

ハローワーク等へ求人申込みをする際や、ホームページ等で労働者の募集を行う場合は、労働契約締結までの間、下記のように労働条件を明示することが必要です。

時 点	必要な明示
ハローワーク等への求人申込み、自社HPでの募集、求人広告の掲載等を行う際	求人票や募集要項等において、労働条件（詳細は次ページ）を明示することが必要です。 <ul style="list-style-type: none"><li>○ 求人票のスペースが足りない等、やむを得ない場合には、「詳細は面談の時にお伝えします」などと書いた上で、労働条件の一部を別途明示することも可能です。</li><li>○ 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。</li></ul>
労働条件に変更があった場合、その確定後、可能な限り速やかに	当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示しなければなりません。（職業安定法改正により新設されました） <ul style="list-style-type: none"><li>○ 面接等の過程で労働条件に変更があった場合、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要です。</li></ul>
労働契約締結時	労働基準法に基づき、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です。（明示すべき事項については、厚生労働省ホームページに掲載の「モデル労働条件通知書」を参考にしてください。） <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/</a>



## 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みの際に、少なくとも以下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。

記載が必要な項目	記載例
◎業務内容	一般事務
◎契約期間	期間の定めなし
◎試用期間	試用期間あり（3か月）★
◎就業場所	本社（●県●市●-●） 又は △支社（△県△市△-△）
◎就業時間 ◎休憩時間 ◎休日 ◎時間外労働	9:00～18:00 12:00～13:00 土日、祝日 あり（月平均20時間）
<p>裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。★</p> <p>（例）「企画業務型裁量労働制により、○時間働いたものとみなされます。」</p>	
◎賃金	月給 20万円（ただし、試用期間中は月給19万円）
<p>時間外労働の有無に関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です。★</p> <p>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関わらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給） ③ ○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</p>	
◎加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
◎募集者の氏名又は名称	○○株式会社★
（○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

## 3 労働条件明示に当たって遵守すべき事項

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るよう、配慮が必要です。

## 4 変更明示の方法等について

以下の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

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う必要があります。以下の①の方法が望ましいですが、②の方法などにより適切に明示することも可能です。

①	当初の明示と変更された後の内容を対照できる書面を交付する方法
②	労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したりする方法や、脚注を付ける方法。

- 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。また、原則として、内定までに、学校卒業見込者等に対しては職業安定法に基づく労働条件明示を書面により行わなければなりません。
- 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。

変更明示に当たっては、その他にも以下のような点に留意が必要です。

### 職業安定法に基づく指針等の主な内容

- 労働者が変更内容を認識した上で、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、労働条件等が確定した後、可能な限り速やかに変更明示をしなければなりません。
- 変更明示を受けた求職者から、変更した理由について質問をされた場合には、適切に説明を行うことが必要です。
- 当初明示した労働条件の変更を行った場合には、継続して募集中の求人票や募集要項等についても修正が必要となる場合がありますので、その内容を検証した上で、必要に応じ修正等を行うことが必要です。

## 5

## 職業紹介事業者を利用する場合のポイント

求人申込みを行う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。

厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」（<http://www.jinzai-sougou.go.jp/>）にて、職業紹介事業者の検索や、職業紹介事業者に関する以下のような事項を確認できます。

- 職業紹介事業者の紹介により就職した者の数（2016年度に就職した者の数から掲載）
- 上記のうち、6か月以内に離職した者の数（2018年度に就職した者の数から掲載）
- 手数料に関する事項
- 返戻金制度（短期間で離職した場合に手数料を返金する制度）の有無や内容
- その他、得意とする分野等（職業紹介事業者が任意で掲載）

※ 職種や業界等によって事情も異なりますので、早期離職者の数については、参考情報の一つとして確認しましょう。また、就職した求職者が6か月以内に離職したか否か、職業紹介事業者から調査の依頼があった場合には、求人者も協力する必要があります。

職業紹介事業者は、以下の事項を遵守すべきことになっています。  
不適切なことがあれば、お近くの都道府県労働局にご相談ください。

- 自らの紹介により就職した者（無期雇用契約に限ります。）に対して、就職した日から2年間は、転職の勧奨を行ってはなりません。
- 返戻金制度を設けることが望ましいこととされています。
- 求職者、求人者双方に対し、求職者から受理する手数料及び求人者から受理する手数料の両方に関して明示を行う必要があります。
- 求職者等を勧誘するに当たっては、お祝い金等の金銭を支給することは望ましくありません。

## 【問い合わせ先】 都道府県労働局

労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	三重	需給調整事業室	059-226-2165
青森	需給調整事業室	017-721-2000	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	京都	需給調整事業課	075-241-3225
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831
山形	需給調整事業室	023-626-6109	奈良	需給調整事業室	0742-32-0208
福島	需給調整事業室	024-529-5746	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	鳥取	職業安定課	0857-29-1707
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	島根	職業安定課	0852-20-7017
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	広島	需給調整事業課	082-511-1066
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	山口	需給調整事業室	083-995-0385
東京	需給調整事業第一課	03-3452-1472	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香川	需給調整事業室	087-806-0010
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	高知	職業安定課	088-885-6051
富山	需給調整事業室	076-432-2718	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
石川	需給調整事業室	076-265-4435	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
福井	需給調整事業室	0776-26-8617	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
山梨	需給調整事業室	055-225-2862	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
長野	需給調整事業室	026-226-0864	大分	需給調整事業室	097-535-2095
岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
静岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
愛知	需給調整事業第一課	052-219-5587	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637