

労働・助成金情報 特急便

第 35 号 (2014 年 4 月)

深川経営労務事務所
社会保険労務士 深川 順次
〒812-0014
福岡市博多区比恵町 11-7-701
TEL : 092-409-9257
FAX : 092-409-9258

今回は企業が労働者を採用するにあたって求人広告を掲載する際の注意点について取り上げたいと思います。

労働者の募集条件に関する規制

使用者は次の①～⑥を労働者に明示しなければなりません

- ① 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項
- ② 労働契約に期間に関する事項
- ③ 就業の場所に関する事項
- ④ 始業および終業に時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日に関する事項
- ⑤ 賃金（臨時に支払われる賃金、賞与等を除く）の額および支払時期に関する事項
- ⑥ 健康保険・厚生年金保険・労災保険・雇用保険の適用に関する事項

明示するにあたっての注意事項

- ① 明示する労働条件等は、虚偽または誇大な内容としないこと
- ② 労働者に具体的に理解されるものとなるよう、労働条件等の水準、範囲等を可能な限り限定すること
- ③ 労働者が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること
- ④ 労働時間に関しては、始業および終業の時刻、所定労働時間を超える労働、休憩時間、休日等について明示すること
- ⑤ 賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項について明示すること
- ⑥ 明示する労働条件等の内容が労働契約締結時の労働条件と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、労働条件等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた労働者に速やかに知らせること
- ⑦ 労働者の募集を行う者は、労働条件等の明示を行うにあたって労働条件等の事項の一部を別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること

規制に違反した場合のペナルティ

行政上

厚生労働大臣による指導および助言、改善命令

刑事上

虚偽の広告をなし、または虚偽の条件を呈示して募集
6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金

契約社員を採用するにあたっての注意

- ・契約期間を明示する
- ・雇止めについては、次の①、②の場合は社会通念上相当でなければ無効となります。
 - ① 期間の定めのある雇用契約が実質的には期間の定めのない雇用契約と同視できる場合
 - ② 労働者側に雇用期間満了時に当該雇用契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由がある場合

求人広告の保存

採用時の労働条件に関して紛争となった場合には、内定通知書、雇用契約書はもちろんのこと、求人広告の内容についても重要となります。
そこで求人広告についても、雇用契約書等と同様、使用者として管理しておく必要があるでしょう。