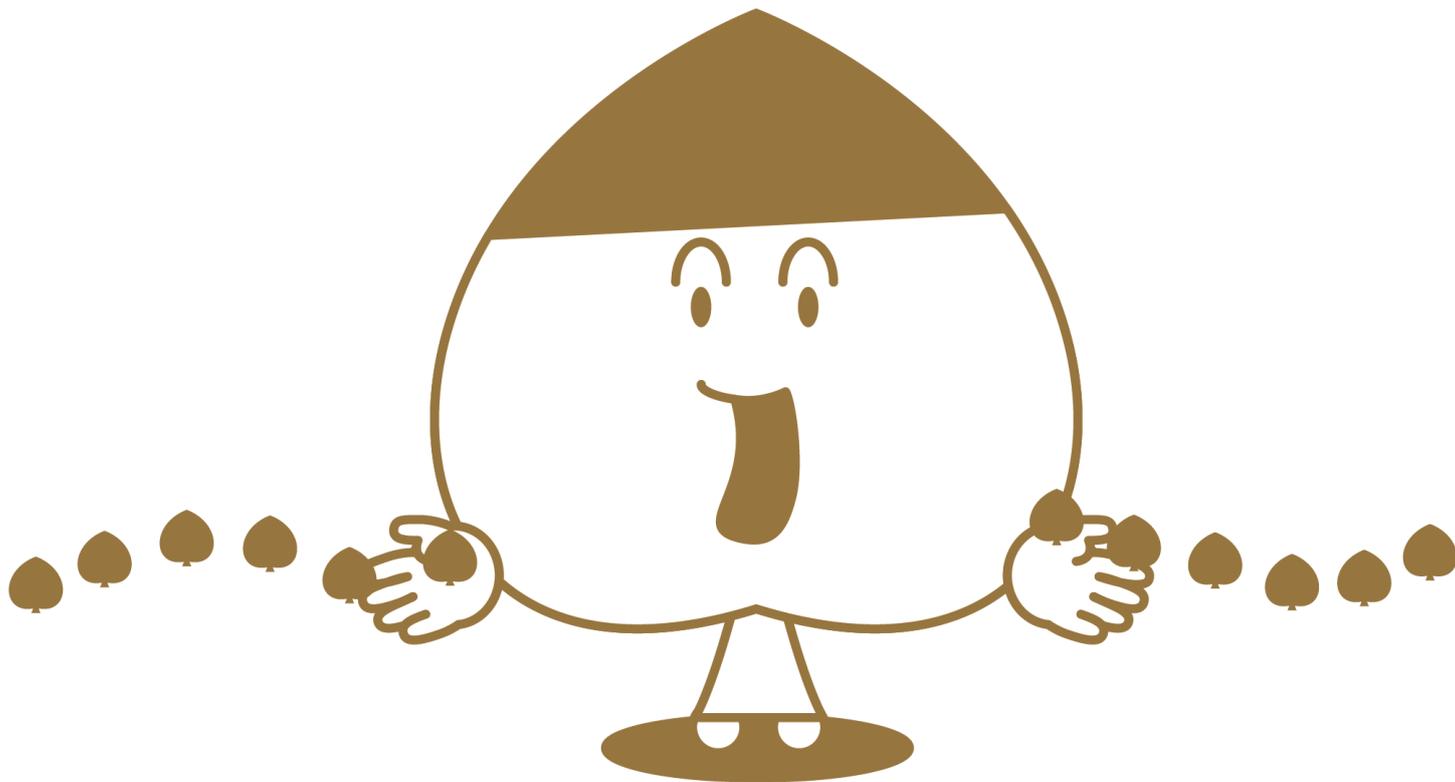


募集計画のときから、 『労働条件の明示』を意識しましょう



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されました。
令和6年4月1日からは、新たに以下の事項についても明示することが必要となりました。

- 1 従事すべき業務の変更の範囲
- 2 就業の場所の変更の範囲
- 3 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間又は更新回数の上限を含む）

『法律』で定められています

募集主は、募集に応じて労働者になろうとする応募者に対し、仕事内容や賃金、労働時間、その他の労働条件を明示しなければなりません（職業安定法第5条の3）。また、明示するにあたっては、相手に誤解を与えぬよう、わかりやすく的確な表示に努めなければなりません（職業安定法第42条）。その後、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません（労働基準法第15条第1項）。

労働条件通知書を公布しましょう

労働基準法では、労働者に労働条件を書面の交付により明示することが義務づけられています。令和6年4月からは、労働条件明示のルールが改正されています。右の厚労省のHPからは、モデル労働条件通知書のダウンロードもできます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html



求人広告を作成依頼をする際には

労働条件通知書に記載される内容は、応募者にとって大事な就労のための情報です。求人者のざっくりしたイメージで求人広告を出してしまうと、後々求職者の持ったイメージと違って、トラブルが発生しやすいのでご注意ください。

職業安定法では、虚偽の広告または虚偽の条件を呈示して募集を行った者は6カ月以下の懲役または30万以下の罰金に処すると定められています（第65条）。

入社直後の条件で募集してください

記載内容が、正社員登用後やベテランアルバイトの条件になっていると、その条件で働けると思っていた応募者は、面接で、入社直後は雇用形態や勤務時間・給与・福利厚生などの内容が違うと聞いて、違和感を覚えます。

苦情に発展するケースが多くありますので、応募者が戸惑うことの無いように、まずは入社直後（試用期間など）の条件を求人広告に掲載するようお願いいたします。正社員登用や時給アップの予定については、その条件と共に記載すると応募者に対し親切です。



こんなトラブルを避けるために



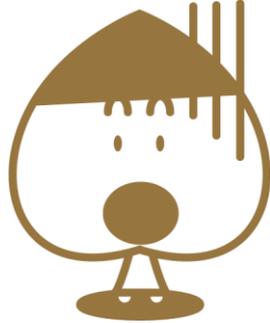
応募者や求職者からの声を参考に、トラブル回避術をまとめました。

給与が記載より低い額でした

求人広告には『月給25万円以上 各種手当あり』と書かれていたため、最低でも25万円+手当と思っていたが、面接での説明ですべての手当を含めて25万でした。

求人広告に掲載する場合、
応募者に誤認を与える掲載は
お控えください。

手当を含んだ額で表示する場合は、
手当を含む額であることを明記して
全員に支給される手当のみ加算して
ください。固定残業手当を含む場合は、
『手当名』『金額』『時間』をできるだけ
記載してください。



『週2～、4h～OK』では足りません

飲食店アルバイトの求人広告で『週2日～、4h』とあったので、
18～22時を希望して応募したが、平日の10時～14時のみだった。
平日ランチタイムの募集なら応募しなかった。

アルバイト・パート応募者は、
自分の働ける条件が勤務条件と
合っているかを重視します。

出勤日の希望を伝え採用されたが、
「シフト表が出社できない日に
出勤となっていたので辞めた。」
という相談もありました。実情に
合わせた労働条件の記載、面接時
には応募者の条件もしっかり聞き
取りをお願いします。

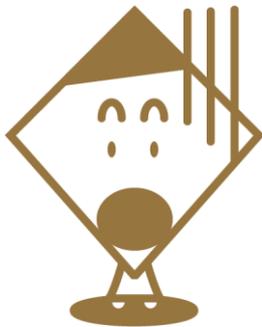


勤務時間が違っていました

福祉関係の仕事です。面接で「お迎えに時間のかかる方がいるが、
その方を担当して欲しい」と言われました。よく聞くと、掲載より
実際は1時間以上早い時間からの勤務でした

先に仕事をイメージすると、求人
広告と実際の勤務の乖離は少なく
てすみます。

担当してもらう仕事を事前に把握・
整理し、実情に合った内容で求人
募集を行ってください。早出や残業
など時間外勤務が発生するお仕事
や、シフトなどで時間帯の変動が
ある場合なども、広告の段階で
わかりやすくご説明ください。

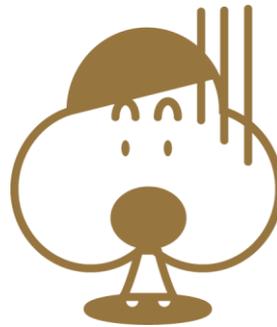


求人広告に出ていない仕事を勧められました

派遣の仕事に応募しましたが、応募した仕事ではない仕事を
紹介されました。掲載された高時給の仕事は釣り広告だった
のではないですか？

応募した仕事と違う仕事を紹介
されると、多くの方は不信感を
抱きます。

他の仕事は応募者にとって応募
した仕事より魅力がないことが
ほとんどです。「違う仕事を案内
しても構わないかの承諾を得て」
行ったとしても、「広告内容と違
う」というトラブルになる可
能性があります。



この資料は全国求人情報協会の下記会員がお届けしています

●正会員（2025.7.2現在）

北海道／エスタ、北海道アルバイト情報社 宮城県／中広ワークイン 山形県／青陵社 千葉県／千葉キャリ 東京都／アイデム、
アクセスネクステージ、アルバイトタイムス、イフ、インディードリクルートパートナーズ、ウィルビー、HRソリューションズ、
エン・ジャパン、学情、キャリアタス、コンフィデンス・インターワークス、ジェイ・ブロード、ジャスネットコミュニケーションズ、
人材ドラフト、セイファート、ダイヤモンド・ヒューマンリソース、ツナググループ・ホールディングス、ディップ、パーソルキャリア、
ピーススタイルメディア、ブリッジ、プレシヤスパートナーズ、文化放送キャリアパートナーズ、マイナビ、リクルート、リッツMC
新潟県／桐朋 愛知県／ディービーティー 滋賀県／バイサイドプランニング 大阪府／関西ばど、泉州広告、大新社、
ニワダニネットワークシステム 兵庫県／毎日ジャーナル 奈良県／人材ニュースネクスト 島根県／メリット
岡山県／KG情報、ティーアイシー 山口県／ビジネスアシスト 香川県／求人タイムス社 高知県／四国工芸
福岡県／テレバイス 熊本県／あつまるホールディングス 鹿児島県／NEXWORK 沖縄県／求人おきなわ、冒険王、ラジカル沖縄

●賛助会員（2025.7.1現在）

東京都／アイデムコーポレーション、アドエド、アントレ、EMIパートナーズ、
イオレ、HRビジョン、スカウト、トップスコア、トラスト・プラン、
トレンドイノベーション、パフ、ピズリンク、LAPRAS、リラリアス
静岡県／タクシー支援サービス

公益社団法人全国求人情報協会 〒102-0071 東京都千代田区富士見2-6-9 雄山閣ビル3階 Tel03-3288-0881 <https://www.zenkyukyo.or.jp/>