

## 【職業安定法の改正】

平成 30 年 1 月 1 日から職業安定法の改正が施行されました。労働者の募集、求人申し込み時には労働条件等の明示義務がありますが、今回の改正で書面等により明示する事項の追加、順守すべき事項の明確化等が行われました。追加及び明確化された事項は下記の通りです。

[今回追加された項目]

- ① 求人企業等の氏名又は名称
- ② 試用期間（試用期間の有無、試用期間の定めがある場合はその期間、業務内容）
- ③ 派遣労働者として雇用する場合はその旨

[明確化された内容]

- ① 労働時間に関し裁量労働制が適用される場合はその旨を明示すべきこと
- ② 賃金に関し、固定残業代についての事項が含まれること

これらの内容は労働条件を判断するうえで重要な事項なので、従来から明示

すべき事項ではありましたが、今回の改正で明確に義務化されました。また、労働者の募集時に求人票等に明示した労働条件と、求職者との面接、採用時の労働条件に変更、追加がある場合は労働契約を締結する前に、求職者に書面で明示しなければならないとされました。この場合、労働契約を締結するかどうか求職者が考える時間が確保できるように、可能な限り速やかに変更等の明示を行わなければなりません。明示の方法は当初の明示と変更内容等とを対照することができる書面を交付することが望ましいとされています。

労働条件の明確な明示は会社にとっても非常に重要なことです。労働条件の違いを理由に労基署に駆け込まれたりすることもありますし、やっかいな社員として会社に居座られてしまうこともあります。労働者とのトラブルは大きな損害です。会社や従業員を守るためにも法律をきちんと守り、採用活動を大切にしましょう。

## 西崎建一の『今月の着眼点』 < 就業規則の適用範囲 >

就業規則の改定を考えている事業所から依頼があり、従前の規則を検討していると、このところ諸処の事業所でよくみられる不備が目につき指摘しました。

どこの就業規則にも第 2 条か第 3 条に「適用範囲」に関する条文が出てきます。これは当該就業規則を誰に適用するのかという大変重要な条文です。

一般的に多いのが「この就業規則は全ての従業員に適用する。ただし、パートタイマー等雇用形態が特殊なものについては別に定める」としています。そして、実態として、ただし書きの別規則が作成されていない事業所がなんと多いことか。今回の相談事業所も例外ではありません。

別途定めた規則がなければパートタイマーや嘱託社員にも、正社員に適用

することを想定して作成された就業規則が適用されることとなります。

過去には嘱託社員就業規則の賃金規定が無効と判断されたことから嘱託社員に正社員の賃金規定が適用されたという判例がありました。（長澤運輸事件）

これを防止するためには当該就業規則を適用しない雇用形態を明確に示すことが必要になりますが、適用除外の雇用形態に、別途適用される就業規則を作成していなければ就業規則の作成義務違反に問われることとなります。

まずは自社にどのような種類の雇用形態があるのか把握し、各種雇用形態に応じて労働条件等が異なる場合には、漏れのないよう各種雇用形態ごとに就業規則を作成するのが労務管理上も適切だと考えます。