



## 求められる労働条件 明確化について

103

令和6年4月1日で労働基準法施行規則が改正され「労働条件の明示」の明確化ルールがスタートした。

労働条件は、募集時・内定時・採用時等で、諸事情によりこれが内容変更となることもある。特に、採用直後の条件変更は、それが不利益変更となる場合、労働トラブルの発生となる。ここで、労働条件明示と条件変更について、注目してみたい。

平成30年1月1日、職業安定法第65条に「虚偽の条件を提示して、公共職業安定所又は職業紹介を行う者に求人申込みを行った者」が新設された。第65条は、「6月以

下の懲役又は30万円以下の罰金」に処する項目が列記されている。もとより「求人情報提供者」は対象であったが、ここで「求人者」も罰則の対象となった。すなわち、この時点まで、労働条件が募集時・内定時・入社時と異なっても、求人者にブレイキを駆けるキープがなかった。少し遅きに失した対応といえる。

同平成30年1月1日、職業安定法第5条の3第3項が新設され、職業紹介・募集時の労働条件明示に対して、その内容に変更があった場合、その確定後、可能な限り速やかに変更内容の明示が義務づけられている。すなわち、契約締結前の明示

を義務づけたもので、入社直後に、変更内容を明示することは、許されないこととなる。

更に、令和4年10月1日、職業安定法第5条の4が新設され、求人等に関する情報の「虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示の禁止」が定められ

き業務の内容」に加え、就業の場所及び業務の「変更の範囲」も明示することとなった。

併せ職業安定法施行規則も改正され、今回の労働条件明示は、募集広告や職業紹介を受ける際に求人企業から明示される労働条件にも追加されることとなっている。

すなわち、募集時（原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに）、就業の場所及び業務の「変更の範囲」も明示しなければならない。



関係通達の一部改正も行われている。その中で、労働契約法第8条（労働契約の内容の変更）関係で、裁判例として山梨県民信用組合事件（最高裁判平成28年2月19日第二小法廷判決）がクローズアップされている。裁判内容は、

た。労働条件の情報提供では、わかりやすく正確かつ最新の内容を保つことが必要だ。

そして、今回の労働基準法施行規則改正で、労働契約時の労働条件明示ルール等が見直され、契約内容に「雇入れ直後の就業の場所及び従事すべ

「労働条件の変更」は、使用者及び労働者の「合

意により可能」とされていることについて、この裁判では「当該合意の有無については労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも判断されていること」と判示されており、強制的に求めた合意は、署名・押印があっても効力を持たないことも有り得ることを示している。

今後「労働者の同意」の有無の判断について慎重な対応が必要であろう。かかる一連の法改正を踏まえると「労働条件の明示」について、募集時から厳格な対応がますます求められてきており、ここで今までの取組状況をチェックしてみる必要があるようだ。

（吉山社会保険労務士事務所所長・ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）

イラスト・伊藤香澄