

募集要項

ことし4月から、改正労働基準法施行規則等が適用され、雇用契約締結時の労働条件明示事項が追加されます。それに伴い、募集時等に明示すべき事項も追加されています。そこで今回は、募集要項についての留意点を解説します。

弁護士 田村裕一郎
弁護士 古田裕子

掲載テーマ

- 1月号…病気特別休暇制度に関する規定
- 2月号…建設業の36協定
- 3月号…募集要項
- 4月号…専門業務型裁量労働制の労使協定
- 5月号…障害者雇用における合理的配慮のための情報提供シート
- 6月号…企画業務型裁量労働制の運営規程

1 従業員の募集等における労働条件の明示とは

企業が従業員を新たに雇用しようとする場合、自ら募集するか、職業紹介事業者を利用することが一般的です。従業員を募集したり、職業紹介事業者への求人の申込みをする（以下、合わせて「募集等」といいます）にあたり、企業は、一定の労働条件を明示することが義務づけられています。

従業員を採用する際にも労働条件を明示することが義務づけられています。募集等の段階から明示が必要である点には留意が必要です。

採用時の労働条件の明示については、ことし4月から明示事項が追加されています。それに伴い、募集等にあたっての明示事項も追加されました。

- 具体的には、
- (1) 従事すべき業務の変更の範囲
 - (2) 就業場所の変更の範囲
 - (3) 有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）

2 募集要項作成にあたっての留意点

- (1) 従事すべき業務の変更の範囲
改正前から、入社直後の「業務

内容」を明示する必要があります。したが、今回の改正により、業務内容の変更の範囲まで記載することが求められるようになりました。配転等がある場合には、「すべての業務への配置転換あり」等と記載することになります。

本書式例では、有期労働契約を前提に、特定の業務内容に限定して募集し、採用後も配転等がない場合を想定しています。

なお、有期労働契約の場合、その労働契約期間中における変更の範囲を記載すれば足り、更新後の範囲まで明示することは義務づけられていません。

記載が求められているのは「通

常の業務内容」ですが、本書式例では応募者が誤解しないように、一時的、臨時的な対応があり得ることを注意的に記載しています。

- (2) 就業場所の変更の範囲
就業場所についても、もともと入社直後の「就業場所」を明示する必要があります。改正後は変更の範囲まで記載することが必要です。

テレワークを予定している場合は、就業場所に「テレワークを行なう場所」等の形で明示することになります。

ただし、テレワークのなかでも、自宅テレワークについては、入社への切替え時や、休職からの

■募集要項（有期労働契約）の例（一部）

募集要項	
業務内容	(雇入れ直後) ●● (変更の範囲) 変更なし 上記は「通常の業務内容」であり、一時的、臨時的には上記以外の業務もあり得ます。
契約期間	期間の定め：なし／(あり) (〇年〇月〇日～〇年〇月〇日) 契約の更新：なし／(あり) 更新する場合の基準（業務量、勤務成績、〇〇により判断） 更新上限：なし／(あり) 通算契約期間の上限 〇年〇月〇日から3年間を上限とする
就業場所	(雇入れ直後) ●●オフィス（自宅テレワークなし） (変更の範囲) 変更なし 上記は「通常就業場所」であり、一時的、臨時的には上記以外の場所における勤務もあり得ます。
就業時間	〇時～〇時
休日	土日、祝日
時間外労働	あり
賃金	① 基本給 〇円（②の手当を除く額） ② 〇〇手当 〇円（時間外労働の有無にかかわらず、〇時間分の時間外労働手当として〇円を支給） 〇時間を超える時間外労働についての割増賃金は追加で別途支給する
(略)	

復職時等にトラブルとなるケースも増えています。そのため、自宅テレワークを当初から予定しているわけではない場合は、就業場所の変更の範囲に「自宅テレワークを除く」等のかたちで、自宅テレ

ワークを除外することを明確にし、しておくべきと考えます。
なお、この場合でも、将来的に自宅テレワークの必要が生じた場合は、入社後に個別の合意で対応することがあります。

(3) 有期労働契約を更新する場合の基準
改正前は、有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項は、明示事項ではありませんでした。改正後は、更新の有無、更新の

判断にあたって考慮する事項を記載するとともに、通算契約期間または契約の更新回数に上限がある場合は、当該上限を記載する必要があります。

本書式例では、有期労働契約において、通算契約期間に上限があることを前提として、3年間を上限として記載しています。

なお、有期労働契約において、5年以内の上限を定めていないとしても、たとえば、正社員の定年制と同様に、一定の年齢を上限としている場合、その旨（たとえば「60歳の誕生日の属する月の末日を上限とする」等）を記載すべきです。

なお、通算契約期間や回数ではなく、年齢を上限とできるか、という論点がありますが、可能と考えます。

(4) 固定残業代について

今回の改正で追加された点ではありませんが、固定残業代を採用している場合には、ア固定残業代を除いた基本給の額、イ固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、ウ固定残業代を超えた場合に割増賃金を追加で支払う旨の記載が必要となる点等にも留意が必要です。●