

## ユアサイドニュース 4月号

★ハローワーク求人票の明示方法が変更されます。

令和6年4月から、職業安定法施行規則の改定によりハローワークに求人申込みを行う際に、求人票に明示しなければならない労働条件が3点追加されましたのでご案内します。

### 1. 従事すべき業務の変更の範囲

#### ■「仕事の内容」欄への明示

採用後、業務内容を変更する予定がない場合には、「仕事の内容」欄に「変更範囲：変更なし」と明示します。

将来の配置転換など、雇入れ後の業務と異なる業務に配置される見込みがある場合には、同欄に配置転換が予想される業務を明示します。

### 2. 就業場所の変更の範囲

#### ■「転勤の可能性」欄への明示

採用後、雇入れ直後の就業場所と異なる就業場所に配置される見込みがある場合は、転勤の可能性を「1. あり」とした上で、全国・県内などの転勤範囲を明示します。

なお、変更の範囲とは、雇入れ直後だけでなく、将来の配置転換など今後の見込みも含めた締結する労働契約期間中の変更の範囲をいいます。

### 3. 有期労働契約を更新する場合の基準

#### ■「契約更新の可能性」欄への明示

雇用期間の定めがあり、当初の予定の雇用期間終了時点で契約更新をする可能性がある場合は「契約更新の可能性」欄を「1. あり」に○を付けます。

また、更新継続が期待される場合は「原則更新」、更新の可能性はあるものの確実ではない場合は「条件付きで更新あり」に○を付けます。

##### ・「原則更新」の場合

有期労働契約の通算契約期間または、更新上限がある場合には「求人に関する特記事項」欄に「更新上限：有（通算契約期間○年／更新回数○回）」と明示します。

なお、更新上限がない場合には、その旨を表示する必要はありません。

##### ・「条件付きで更新あり」の場合

「契約更新の条件」欄に具体的な更新条件を記載します。また、有期労働契約の通算契約期間または、更新上限がある場合は、同欄に記載します。更新上限がない場合には、その旨を表示する必要はありません。

## まとめ

今回は、新たに追加された求人票への明示方法についてご説明しました。ハローワークでの

求人に限らず、自社ホームページでの募集や求人広告の掲載を行う場合、求人票や募集要項において、労働条件を明示しなければなりません。ただし、求人広告スペースが足りない等のやむ得ない場合には、「詳細は面接等で説明します」などと付した上で、労働条件の一部を別途タイミングで明示することも可能ですが、原則、求職者と最初に接触する時点（面接等）までにすべての労働条件を明示する必要があります。労働条件の明示は事業主の義務であるため、法令を遵守するとともに、労働条件を明確にすることで労使間のトラブル防止に努めましょう。