

労務通信

2017.12月号

まだまだ続く採用の「売り手市場」と労働条件の改善



◆厚生省がアプリを次々と公開

このところ、厚生労働省による無料のスマートフォン向けアプリのリリースが相次いでいます。例えば今年3月には、国民年金基金連合会と共同でiDeCo（個人型確定拠出年金）の資産運用体験ができるアプリを公開しました。同じく10月には、公的年金に関する基礎知識や、最寄りの年金事務所等を調べることができるアプリを公開しています。若者を中心に急増しているスマートフォンユーザーに対し、政策の普及と促進を図る意図があるものと思われます。

◆労働条件アプリの内容

そしてこのたび公開されたのが、学生や就労経験の浅い若者向けに、労働トラブルに関する法律知識の学習ができるアプリ『労働条件（RJ）パトロール！』です。

内容は「過重労働」「ハラスメント」「不当な退職・解雇」など、よくある労働関連の法違反に関する簡単なクイズですが、そこから厚生労働省のwebページや、各地の労働局・労働基準監督署などの相談窓口簡単にアクセスできる仕組みになっている点が特徴です。

◆ブラック企業が広辞苑に載る時代

いまや「ブラック企業」は、来年1月発行の最新版『広辞苑』（岩波書店）にも収録されるなど、すっかり一般的な言葉として定着しました。電通の過労死事件の問題や「働き方改革」の広がりもあり、就職活動中の学生や若手転職者は、企業の採用条件を大変シビアに見ています。

◆まだまだ続く採用の「売り手市場」

さらに今の時代、人材難がこの流れに拍車をかけます。文部科学省「平成29年度 就職・採用活動に関する調査結果」によれば、同年度の採用活動において、企業のうち93.0%が「売り手市場」として回答し、さらに71.2%が「昨年度より強い傾向」と回答しています。採用される側が優位であれば、企業により良い条件が求められるのは必然であり、企業の労働条件をチェックする目は今後ますます厳しくなるでしょう。

前述のアプリのように、手軽に労働法の関連知識を調べたり、労働トラブルを相談したりする機会も増えています。法令違反をしないよう注意するのは当然ですが、少しでも自社の労働条件を改善し、それを採用時にアピールしていくことが、企業存続のために必要と言えます。

法改正情報

◆労働者の募集や求人申込みの制度が変わります（平成30年1月1日より）。

職業安定法や省令・指針の改正に伴い、平成30年1月1日より労働者の募集を行う際の労働条件の明示等についてご注意ください。

労働条件の明示が必要な時点

ハローワーク等への求人申込み
 自社HPでの募集
 求人広告の掲載等を行う際



求人票や募集要項等において、労働条件を明示することが必要です。

労働条件に変更があった場合、
 確定後、可能な限り速やかに



当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示しなければなりません。

＜職業安定法改正により新設＞

労働契約締結時



労働基準法に基づき、労働条件を通知することが必要です。

最低限明示しなければならない労働条件等

- 業務内容
- 契約期間
- **試用期間** <新規追加>
- 就業場所
- 就業時間
- 休憩時間
- 休日
- 時間外労働
- **※裁量労働制を採用する場合は記載が必要** <新規追加>
- 賃金
- **※固定残業代を採用する場合は記載が必要** <新規追加>
- 加入保険
- **募集者の氏名又は名称** <新規追加>
- **※派遣労働者として雇用する場合は記載が必要** <新規追加>

◎職業安定法についての改正、各種リーフレットはこちら

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497.html>