

求人募集

最低限明示しなければならない労働条件（令和6年4月～）

①募集者氏名・名称	☐ 求人企業名 等
②業務内容	☐ 従事すべき業務の変更の範囲 （雇入れ直後の従事業務、変更となりうる従事業務の範囲）
③契約期間・試用期間	☐ 期間の定めの有無（期間の定めがある場合は、その期間） ☐ 契約の更新の有無、更新時の基準 ☐ 通算契約期間または更新回数の上限 ☐ 試用期間の有無（試用期間がある場合は、その期間）
④就業の場所	☐ 住所、電話番号、最寄り駅 等 ☐ 就業場所の変更の範囲 （雇入れ直後就業場所、変更となりうる就業場所の範囲）
⑤労働時間	☐ 就業時間（始業と終業の時刻） ☐ 休憩時間 ☐ 所定休日 ☐ 時間外労働の有無
⑥賃 金	☐ 賃金形態（月給／日給／時給等の区分） ☐ 基本給・諸手当等の金額 ☐ 昇給に関すること（昇給の有無等） ☐ 固定残業代制度がある場合は、その内容 ・ 固定の時間外として設定する時間と金額 ・ 設定時間を超過した場合は割増賃金を追加で支給する旨 ☐ 裁量労働制がある場合は、その内容
⑦労働・社会保険	☐ 雇用保険・労災保険・健康保険・厚生年金保険 等
⑧受働喫煙防止措置	☐ 屋内禁煙 等
⑨派遣労働者	☐ 労働者を派遣労働者として雇用する場合のみ、その旨
⑩その他遵守事項	・ 労働条件の虚偽または誇大表示を行わない。 ・ 有期労働契約が試用期間の性質を持つ場合は、試用期間となる有期労働契約期間中の労働条件を明示する。 ・ 試用期間と本採用後で労働条件が異なる場合は、それぞれの労働条件を明示する。 ・ 労働条件の水準、範囲等を可能な限り限定する。 ・ 労働条件は、職場環境含めできる限り具体的かつ詳細に明示する。 ・ 明示する労働条件が変更される可能性がある場合はその旨を明示し、実際に変更された場合は速やかに知らせる。 ・ 求人広告のスペースが足りない等、やむを得ない場合は「詳細は面談時にお伝えします」等と付したうえで、労働条件の一部を別途のタイミングで明示することも可能。この場合、原則として、面接等で求職者と最初に接触する時点までに、すべての労働条件を明示する必要がある。