

# 労働者供給事業者の皆様へ 労働者供給を受ける皆様へ

～労働者供給について守るべき指針が定められました～  
＜職業安定法の改正＞

施行日：2018（平成30）年1月1日

職業安定法が改正され、労働条件の明示に関する労働者供給事業者の義務が強化されました。また、指針の改正により、労働者供給事業者が守るべき事項が新たに定められました。

厚生労働省のホームページに、改正法に関する資料を随時掲載しています。

職業安定法 平成29年改正

検索

## 1 労働者供給事業に求められること

労働者供給事業者は、業務運営の改善向上を図るため、職業安定法に基づく指針（※）に定められた以下①～⑥のような措置を講ずる必要があります。

（※）職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業者を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）

### 具体的な取組み

①	供給される労働者に対し、供給される労働者でなくなる自由を保障しなければなりません。
②	労働組合法により必要とされている労働組合の規約を定め、これを遵守する等、民主的な方法により運営しなければなりません。
③	労働者供給事業は無料で行わなければなりません。
④	供給される労働者から過度に高額な組合費を徴収してはなりません。
⑤	供給される労働者の就業の状況等を踏まえ、労働者供給事業者又は労働者供給を受ける者が社会保険及び労働保険の適用手続を適切に進めるように管理することが必要です。
⑥	職業安定機関、特定地方公共団体等と連携しつつ、供給される労働者からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めることが必要です。

## 2 労働条件変更の明示の方法等について

労働者供給を受けようとする者は、労働者供給を受けるに当たって当初明示した労働条件を変更して労働契約を締結しようとする場合、変更内容について明示を行うことが新たに義務付けられます。変更明示が必要になるのは、以下①～④のような場合です。

①	「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合 例) 当初：基本給30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月
②	「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合 例) 当初：基本給25万円～30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月
③	「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合 例) 当初：基本給25万円/月、営業手当3万円/月 ⇒ 基本給25万円/月
④	「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合 例) 当初：基本給25万円/月 ⇒ 基本給25万円/月、営業手当3万円/月

変更明示は、労働者が変更内容を適切に理解できるような方法で行う必要があります。以下の①の方法が望ましいですが、②の方法などにより適切に明示することも可能です。

①	当初の明示と、変更された後の内容を対照できる書面を交付する方法
②	労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したりする方法や、脚注を付ける方法



- 変更明示を行う場合でも、当初の明示を安易に変更してはなりません。学校卒業見込者等については、特に配慮が必要であることから、変更等を行うことは不適切です。
- 変更明示が適切に行われていない場合や、当初の明示が不適切だった場合（虚偽の内容や、明示が不十分な場合）は、行政による指導監督（行政指導や改善命令、勧告、企業名公表）や罰則等の対象となります。
- 変更等明示が行われたとしても、当初の明示が不適切であった場合には、行政指導や罰則等の対象となることには変わりありません。

変更明示に当たっては、その他にも以下のような点に留意が必要です。

### 指針の主な内容

- 労働者が変更内容を認識した上で、労働契約を締結するかどうか考える時間が確保されるよう、労働条件が確定した後、可能な限り速やかに変更明示をしなければなりません。
- 変更明示を受けた労働者から、変更した理由について質問をされた場合には、適切に説明を行うことが必要です。
- 供給される労働者に当初明示した労働条件の変更を行った場合、その後も継続して労働者供給を受けようとする際には、当初明示した労働条件を検証し、必要に応じて明示する労働条件の修正等を行うことが必要です。