



Q

現在就職活動中です。以前就いた会社で労働条件を明確に教えてもらえず、入社後にトラブルとなった経験がありま

A

す。採用面接時に詳細な労働条件を確認することができませんか。企業が求人募集をするに当たっては、あらかじめ労働条件を明示すること

労働者募集の際の条件明示のルールが改正

う際の労働条件明示な表記も認められます。どのルールが変更され、初回の面接などまでに全ての労働条件を明示しなくてはなりません。

求人票や募集要項には、以前から▽業務内容▽契約期間▽就業場所▽労働時間▽賃金▽各種保険の加入状況の書面での明示が必要でした。法改正により

▽試用期間の有無および内容▽募集主や求人者の氏名または名称▽派遣労働者として雇用する場合はその旨、裁

量労働制・固定残業代が適用される場合はその旨に関する追加の明示が追加されます。

求人内容の記載欄が足りないなど、やむを得ない場合には、「詳細は面談の時に」との

表記も認められます。初回の面接などまでに全ての労働条件を明示しなくてはなりません。

また、当初の労働条件を変更する場合や、賃金に幅を持たせて募集している場合は、労働者が労働契約を結ぶ前までに変更内容や確定内容を速やかに明示するよう義務付けられました。

働くに当たって労働条件は非常に重要なものとなります。求人内容と実態が相違しているなど、入社後のトラブルを防ぐために、労働条件をよく確認したうえで労働契約を結ぶことが大切です。