

### 年頭のご挨拶

新年あけましておめでとうございます。

旧年中は、ハローワークやまがたの業務運営につきまして、格別のご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、県内の経済は持ち直しの動きとなっており、こうした動き等を背景にハローワークやまがた管内の有効求人倍率は、平成29年6月以降、5カ月連続で1.5倍台の高水準で推移しており、同年11月には1.63倍まで上昇しております。また、今春卒業予定の高校生の就職内定率（平成29年11月末現在）は、好調であった前年同期を3.1ポイント上回る89.4%となり、平成7年度以降最高を記録するなど、雇用情勢は着実に改善が進んでおります。一方、人手不足業種であります建設・運輸業をはじめ、多くの業種において人手不足が顕在化しており、少子高齢化の進展による労働力不足が懸念されるところであります。

このような状況の中、「ニッポン一億総活躍プラン」の実現に向けて、昨年3月に「働き方改革実行計画」が策定され、非正規労働者の処遇改善、同一労働同一賃金、生産性向上、長時間労働の是正をはじめとした各種課題の解決に向けた具体的な施策が展開されております。これらの施策を推進するに当たっては、ハローワークやまがた管内におけるリーディングカンパニー等を訪問させていただき、働き方改革で求められる対応や必要性について周知を図るとともに、雇用関係助成金の活用などによる支援を行いながら取組を進めてまいります。

事業主の皆様におかれましては、労働力の確保及び労働者の職場定着を図るためにも、ワーク・ライフ・バランスの推進や雇用環境の改善等に積極的に取り組んでいただくなど、働き方改革の継続的な推進を図っていただきますようお願い申し上げます。

また、精神障害者の雇用義務化に伴い、民間企業における障害者の法定雇用率が本年4月1日から2.2%、同日から3年を経過するより前に2.3%に、段階的に引き上げられることとなっております。障害者本人の能力や疾病の特性等に応じた専門的な支援を関係機関と連携を図りながら強化してまいりますので、障害者雇用についてのご理解と雇用に向けた積極的な対応について、ご配慮くださいますようお願い申し上げます。

さらに、誰もが希望や能力に応じて活躍できる社会の実現を目指し、若者や女性の雇用対策をはじめ、高齢者の雇用対策としての生涯現役社会の実現に向けた取組、地方自治体と一体となった雇用対策、治療と仕事の両立、がん患者の就労支援等についても、関係機関と緊密な連携を図りながら引き続き推進してまいります。

ハローワークやまがたといたしましては、雇用のセーフティネットとして、その機能を発揮しながら、各種施策の推進に努めてまいりますので、引き続きご協力を賜りますようお願い申し上げます。

最後に、企業各位の益々のご発展と皆様のご活躍、ご健勝を心からご祈念申し上げまして新年のあいさつといたします。

山形公共職業安定所

所長 赤木 雅

職業安定法が改正されます  
～平成30年1月1日より施行～

平成29年3月31日に職業安定法の一部改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立し、同日、公布されました。改正については3段階で施行され、平成30年1月1日からは、企業が労働者の募集を行う際の労働条件明示等のルールが改正されます。

ご参考までにリーフレットの一部を掲載しています。

労働者を募集する企業の皆様へ  
～労働者の募集や求人申込みの制度が変わります～  
＜職業安定法の改正＞  
施行日：2018（平成30）年1月1日

職業安定法や省令・指針の改正に伴い、労働者の募集を行う際の労働条件の明示等について、留意点をお知らせします。

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 労働条件の明示が必要な時点（タイミング）

ハローワーク等へ求人申込みをする際や、ホームページ等で労働者の募集を行う場合は、労働契約締結までの間、下記のように労働条件を明示することが必要です。

時点	必要な明示
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（詳細は次ページ）を明示することが必要です。 <ul style="list-style-type: none"><li>○ 求人票のスペースが足りない等、やむを得ない場合には、「詳細は面談の時間にお伝えします」などと書いた上で、労働条件の一部を別途明示することも可能です。</li><li>○ この場合原則として、初回の面接等、求人者と求職者が最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示すべきとされています。</li></ul>
労働条件に変更があった場合、その確定後、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されました） <ul style="list-style-type: none"><li>○ 面接等の過程で労働条件に変更があった場合、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要です。</li></ul>
労働契約締結時	労働基準法に基づき、労働条件通知書等により労働条件を通知することが必要です。（明示すべき事項については、厚生労働省ホームページに掲載の「モデル労働条件通知書」を参考にしてください。） <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/</a>

## 2 最低限明示しなければならない労働条件等

労働者の募集や求人申込みの際に、少なくとも以下の事項を書面の交付によって明示しなければなりません。ただし、求職者が希望する場合には、電子メールによることも可能です。

記載が必要な項目	記載例
◎業務内容	一般事務
◎契約期間	期間の定めなし
◎試用期間	試用期間あり（3か月）★
◎就業場所	本社（●県●市●-●） 又は △支社（△県△市△-△）
◎就業時間 ◎休憩時間 ◎休日 ◎時間外労働	9:00～18:00 12:00～13:00 土日、祝日 あり（月平均20時間）
裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。★ （例）「企画業務型裁量労働制により、○時間働いたものとみなされます。」	
◎賃金	月給 20万円（ただし、試用期間中は月給19万円） 時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。★ ① 基本給 ××円（②の手当を除く額） ② □□手当（時間外労働の有無に関わらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給） ③ ○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
◎加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
◎募集者の氏名又は名称	○○株式会社★
（○派遣労働者として雇用する場合）	雇用形態：派遣労働者★

★ 今回の改正により追加等された事項

## 3 労働条件明示に当たって遵守すべき事項

労働条件を明示するに当たっては、職業安定法に基づく指針等を遵守することが必要です

### 職業安定法に基づく指針等の主な内容

- 明示する労働条件は、虚偽又は誇大な内容としてはなりません。
- 有期労働契約が試用期間としての性質を持つ場合、試用期間となる有期労働契約期間中の労働条件を明示しなければなりません。また、試用期間と本採用が一つの労働契約であっても、試用期間中の労働条件が本採用後の労働条件と異なる場合は、試用期間中と本採用後のそれぞれの労働条件を明示しなければなりません。
- 労働条件の水準、範囲等を可能な限り限定するよう配慮が必要です。
- 労働条件は、職場環境を含め可能な限り具体的かつ詳細に明示するよう配慮が必要です。
- 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よう、配慮が必要です。

## 4 変更明示の方法等について

以下の①～④のような場合に、変更明示が必要となります。

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、求職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、変更を行うことは不適切です。また、原則として、内定までに、学校卒業見込者等に対しては職業安定法に基づく労働条件明示を書面により行わなければなりません。
- 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る場合があります。
- 変更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。

### 職業安定法に基づく指針等の主な内容

- 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、労働条件等が確定した後、可能な限り速やかに変更明示をしなければなりません。
- 変更明示を受けた求職者から、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。
- 当初明示した労働条件の変更を行った場合には、継続して募集中の求人票や募集要項等についても修正が必要となる場合がありますので、その内容を検証した上で、必要に応じ修正等を行うことが必要です。

## 5 職業紹介事業者を利用する場合のポイント

求人申込みを行う職種や地域等を踏まえ、適切な職業紹介事業者を選びましょう。

厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」( <http://www.jinzai-sougou.go.jp/> )にて、職業紹介事業者の検索や、職業紹介事業者に関する以下のような事項を確認できます。

- 職業紹介事業者の紹介により就職した者の数（2016年度に就職した者の数から掲載）
- 上記のうち、6か月以内に離職した者の数（2018年度に就職した者の数から掲載）
- 手数料に関する事項
- 返戻金制度（短期間で離職した場合に手数料を返金する制度）の有無や内容
- その他、得意とする分野等（職業紹介事業者が任意で掲載）

※ 職種や業界等によって事情も異なりますので、早期離職者の数については、参考情報の一つとして確認しましょう。また、就職した求職者が6か月以内に離職したか否か、職業紹介事業者から調査の依頼があった場合には、求人者も協力する必要があります。

職業紹介事業者は、以下の事項を遵守すべきことになっています。

不適切なことがあれば、お近くの都道府県労働局にご相談ください。

- 自らの紹介により就職した者（無期雇用契約に限ります。）に対して、就職した日から2年間は、転職の勧奨を行ってはなりません。
- 返戻金制度を設けることが望ましいこととされています。
- 求職者、求人者双方に対し、求職者から受理する手数料及び求人者から受理する手数料の両方に関して明示を行う必要があります。
- 求職者等を勧誘するに当たっては、お祝い金等の金銭を支給することは望ましくありません。

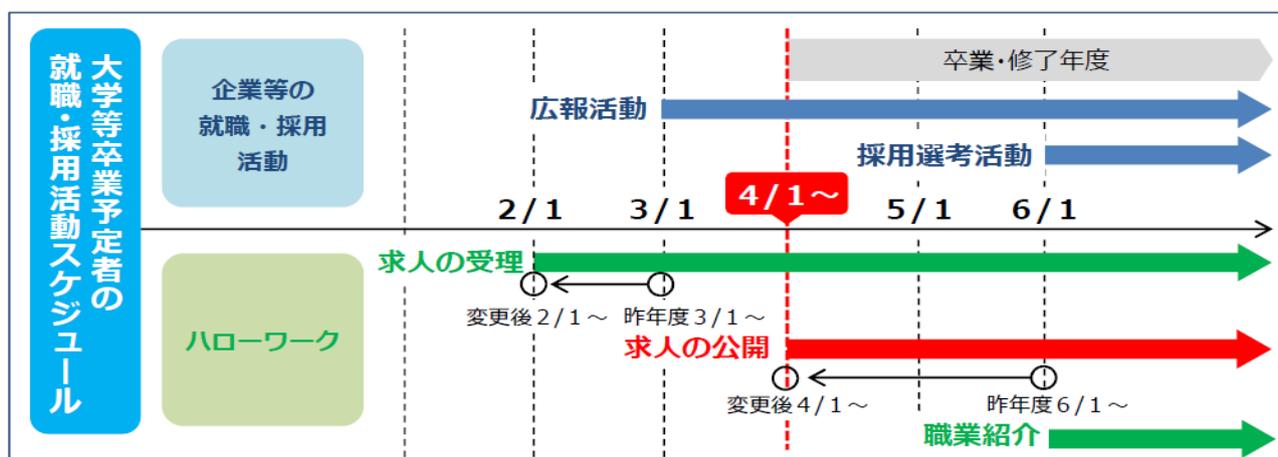


大卒等求人の公開について

平成30年度の大学等卒業予定者を対象とした求人公開日は4月1日です！

- ※ 求人公開日が昨年度の6月1日から4月1日に変更となりました。
- ※ これに伴い、求人の受理が昨年度の3月1日から2月1日に変更されます。

大学、短期大学と高等専門学校の前平成30年度（平成31年3月）卒業・修了予定者の就職・採用活動のスケジュールを踏まえ、ハローワークでの卒業・修了予定者（大学、短期大学、高等専門学校、専修学校等）を対象とする求人の取扱いは、下図のとおりです。なお、求人公開後であっても5月31日以前に採用選考活動を行うことのないようご注意ください。



## 「新卒応援ハローワーク」における就職支援について

新卒応援ハローワークでは、大学等卒業予定者や大学等の学校を卒業した方を対象に、きめ細かな支援を行っています。

- 全国ネットワークによる豊富な求人情報の提供・職業紹介・中小企業とのマッチング
- 求職活動に役立つ各種ガイダンス・セミナーなどの実施
- 担当者制の個別支援（応募先の選定や就職活動の進め方の相談、エントリーシートや履歴書などの作成相談、面接指導など）
- 臨床心理士による心理的サポート（相談）
- 求職者の希望を踏まえた個別求人の開拓など

□■お問い合わせ：やまがた新卒応援ハローワーク（023-636-6370）■□

## 「こちらハローワーク広報部です」 30年1月号

### 障害者の雇用状況について

◆◆◆ ハローワークやまがた管内における実雇用率は 1.83% ◆◆◆

ハローワークやまがた管内に本社のある企業の障害者雇用率は、前年度を 0.07 ポイント上回り、対象となる企業が前年と比較して、ほぼ横ばいにも関わらず、達成企業の割合も 5.1 ポイント上回りました。

しかし、山形県全体平均と比べると、雇用率では 0.2 ポイント、達成企業の割合では 8.8 ポイント下回っております。

### 平成 29 年 6 月 1 日現在における民間企業の障害者雇用状況

ハローワークやまがた管内

	平成 29 年度	平成 28 年度	対前年増減
対象企業数	305	308	▲3
算定基礎労働者数 (人)	57,496.5	57,109.5	+387.0
雇用障害者数 (人)	1,049.5	1,003.0	+46.5
雇用率 (%)	1.83	1.76	+0.07 P
達成企業数	150	136	+14
達成企業の割合 (%)	49.2	44.1	+5.1 P

また、平成 30 年 4 月 1 日から、障害者の法定雇用率が以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	2.2%
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	2.4%

引き続き、事業主の皆様におかれましては、障害者雇用と職場定着についてご協力をいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

□■お問い合わせ：ハローワークやまがた 専門援助部門 (023-684-1521 46#) ■□

## 「こちらハローワーク広報部です」 30年1月号

### ハローワークやまがた紹介関係主要指標（11月分）

#### ●新規求人数

新規求人数は、前年同月比 8.0%増の 3,680 人となりました。産業別では、建設業 267 人（前年同月比 23.0%増）、製造業 392 人（同 22.9%増）、宿泊業・飲食サービス業 321 人（同 18.0%増）、医療・福祉 601 人（同 8.7%増）、運輸業 158 人（同 7.5%増）、その他サービス業 418 人（同 4.0%増）で増加した一方、卸売・小売業 758 人（同 12.9%減）で減少となりました。

また、正社員に係る新規求人数は 1,490 人で、前年同月と比較すると 13.1%増となり、新規求人数に占める割合は、前年同月比 1.8 ポイント上回る 40.5%となりました。

#### ●月間有効求人数

有効求人数は、前年同月比 6.8%増の 10,445 人となり、6 ヶ月連続で増加となりました。

#### ●新規求職申込件数

新規求職申込件数（全数：原数値）は、前年同月比 9.1%減の 1,659 件となり、12 か月連続で減少となりました。また、新規求職申込件数（パートタイムを含む常用：原数値）1,624 件（前年同月比 9.2%減）を態様別で見ると、事業主都合離職者 201 人（同 16.6%減、11 か月連続減少）、自己都合離職者 567 人（同 14.2%減、9 か月連続減少）、在職者 639 人（同 4.3%減、4 か月ぶりに減少）となりました。

#### ●月間有効求職者数

月間有効求職者数は前年同月比 7.6%減の 6,398 人となり、前年を下回りました。

#### ●有効求人倍率（原数値）

有効求人倍率（原数値）は、前年同月を 0.22 ポイント上回る 1.63 倍となりました。

また、正社員に係る有効求人倍率（原数値）は、0.94 倍となり、前年同月を 0.17 ポイント上回りました。

- ・山形県（季節調整値） 1.66 倍
- ・全 国（季節調整値） 1.56 倍



