



ヒューマンテラス通信

12月号 目次

1. “より長く働くことができる” 中小企業が増加中…………… 1
2. 中小企業が取り組む「健康経営優良法人 2018」のポイント…………… 1
3. 2018 年度税制改正でサラリーマン・年金受給者の控除見直し検討へ…………… 2
4. 来年 1 月から労働者の募集や求人申込みの制度が変わります！…………… 3
5. 改めて確認しておきたい「御歳暮」のビジネスマナー…………… 3
6. 企業の「受動喫煙防止」に関する取組みの状況…………… 4
7. 「不妊治療」を受ける従業員に対して企業ができることは？…………… 5
8. 12 月の税務と労務の手続 [提出先・納付先] …………… 6
9. 弊社業務のご案内…………… 6
10. 今月のパンフレット…………… 7

『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～ 施工日2018年1月1日 』

発行者：ヒューマンテラス社会保険労務士法人
(ヒューマンテラス株式会社)

E-mail：soudan@humanterrace.co.jp

URL：www.humanterrace.co.jp

1. “より長く働くことができる” 中小企業が増加中

◆高年齢者の雇用状況は？

厚生労働省から、平成 29 年「高年齢者の雇用状況」（6 月 1 日現在）が公表されました。これは企業に求められている毎年 6 月 1 日現在の高年齢者の雇用状況の報告を基に、「高年齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計したものです。なお、雇用確保措置を実施していない企業に対しては、都道府県労働局・ハローワークは重点的な個別指導を実施するとのことでした。

今回の集計では、従業員 31 人以上の企業 15 万 6,113 社の状況がまとめられています。この結果から中小企業（従業員 31 人～300 人規模）の状況を見てみましょう。

◆「定年制の廃止」および「65 歳以上定年企業」

定年制の廃止企業は 4,064 社（前年比変動なし）、割合は 2.6%（同 0.1 ポイント減）となり、定年を 65 歳以上としている企業は 2 万 6,592 社（同 2,115 社増）、割合は 17.0%（同 1.0 ポイント増）となりました。

このうち、定年制を廃止した中小企業は 3,983 社（同 1 社増加）、2.8%（同 0.1 ポイント減）でした。また、65 歳以上定年としている中小企業は 2 万 5,155 社（同 1,968 社増）、18.0%（同 1.1 ポイント増）でした。

◆「希望者全員 66 歳以上の継続雇用制度導入」

希望者全員が 66 歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業は、8,895 社（同 1,451 社増）、割合は 5.7%（同 0.8 ポイント増）となり、このうち中小企業は 8,540 社（同 1,393 社増）、6.1%（同 0.9 ポイント増）という状況です。

◆労働人口減への対策

以上のように、2025 年までに 700 万人が減ると言われている日本の人口問題を抱え、人手の確保のため、定年制の廃止やさらなる定年延長を行う中小企業は着実に増加しているようです。継続雇用制度に伴う規程類は定期的に見直しておきましょう。

また、再雇用に伴う賃金や職種変更を行う場合は、より慎重な検討が必要です。

2. 中小企業が取り組む「健康経営優良法人 2018」のポイント

◆「健康経営優良法人」とは？

経済産業省が主導し、特に優良な健康経営を実践している企業等を選出し顕彰する「健康経営優良法人 2018」の中小規模法人部門の申請受付が 11 月 6 日にスタートしました。

健康経営優良法人認定制度は、大規模法人部門（ホワイト 500）と中小規模法人部門で認定基準が異なり、従業員や求職者、関係企業や金融機関等から「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として、社会的に評価を受けることができる環境整備を目標としています。

今年が初回となった「健康経営優良法人 2017」では、大規模法人部門で 235 法人、中小規模法人部門で 318 法人が認定されました。

◆認定の評価項目は？

健康経営優良法人（中小規模法人部門）の認定を受けるには、以下の認定基準、評価項目を満たすことが必要です。

- (1) 経営理念 (経営者の自覚) …健康宣言の社内外への発信および経営者自身の検診受診
- (2) 組織体制…健康づくり担当者の設置
- (3) 制度・施策実行…定期検診受診率、ストレスチェックの実施、適切な働き方実現に向けた取組み、病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取組み、過重労働対策、メンタルヘルス対策など
- (4) 評価・改善 (保険者へのデータ提供)
- (5) 法令遵守・リスクマネジメント

なお、評価基準、評価項目の詳細については、経済産業省のホームページに掲載の「健康経営優良法人 (中小規模法人部門) 2018 認定基準」、「健康経営優良法人 (中小規模法人部門) 2018 認定基準解説書」より確認することができます。

◆申請の流れ

健康経営優良法人(中小規模法人部門)の申請に関する手続きは以下の通りです。

- ・所属する保険者が実施している健康宣言等に参加
- ・認定制度の評価項目に掲げる事項に取り組み、適合状況を自主確認。申請様式に必要事項を記載し、主たる保険者に認定申請書を提出 (12月8日まで)
- ・主たる保険者が申請書を取りまとめ、日本健康会議健康経営優良法人認定委員会事務局へ提出
- ・日本健康会議健康経営優良法人認定委員会による受理、審査
- ・日本健康会議健康経営優良法人認定委員会による認定 (平成30年2月下旬)

3. 2018年度税制改正でサラリーマン・年金受給者の控除見直し検討へ

◆税制改正大綱策定に向け議論スタート

自民党税制調査会は11月7日に幹部会合を開き、22日頃から本格的な議論を始め、12月14日に税制改正大綱をまとめるスケジュールを確認しました。

昨年来テーマとして挙げられている所得税の抜本改革に向けて、高所得の会社員や年金受給者に対する所得税を増税し、低所得の若者やフリーランスの人たちの税負担との公平性などを図る案などが出ています。

◆誰でも受けられる「基礎控除」を所得の多寡に応じて調整？

現在の「基礎控除」は、収入の額や扶養家族の人数等に関わりなく、一律38万円が収入から差し引かれて所得税額が計算されます。

控除額を上積みする一方、高所得者の控除額を段階的に減らす仕組みを導入する案などが上がっています。

◆会社員向け「給与所得控除」縮小で自営業者との不公平感解消？

「給与所得控除」は、会社員の収入の一部を経費とみなし、収入の額に応じて一定額を差し引いて所属税額を計算する仕組みです。現行の「年収1,000万円超で220万円」について、「年収800万円超で188万円」を上限とする案があります。

また、自営業者やフリーランスで働く人々には恩恵が及ばない制度であるため、働き方によって税負担に差が出ないように見直すべきとの意見もあります。

◆給与と年金両方もらっている人は「公的年金等控除」が使えなくなる？

「平成28年版高齢社会白書」によれば、60～64歳男性で就業している人の割合は77.1%で、13年連続で増加し過去最多となっています。

つまり、年金をもらいながら働く人も増えていますが、これらの人は給与所得控除と、公的年金や企業年金に対する控除である「公的年金等控除」の、二重の適用が受けられます。

そのため、1,000万円超の年金収入がある人の控除額を頭打ちにしたり、高額な報酬を得ている年金受

給者が両方控除を受けられる仕組みを改めたりする案が挙がっています。

4. 来年1月から労働者の募集や求人申込みの制度が変わります！

◆3月に改正法が成立

平成29年3月31日に職業安定法の一部の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立しました。職業安定法の改正については、平成29年4月1日、平成30年1月1日、公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日の3段階で施行されます。

今回は、来年1月1日から施行される、労働者の募集や求人申込みの制度の主な変更点についてご紹介いたします。

◆労働条件の明示について

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、業務内容や契約期間、就業時間、賃金といった労働条件を明示することが必要ですが、今回の改正で、当初の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」、変更内容について明示しなければならなくなりました。

面接等の過程で労働条件に変更があった場合は、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要になります。

◆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は、書面の交付によって明示しなければならない労働条件が定められていますが、今回の改正で、「試用期間」、「裁量労働制（採用している場合）」、「固定残業代（採用している場合）」、「募集者の氏名または名称」、「雇用形態（派遣労働者として雇用する場合）」の明示が追加事項とされました。

◆変更明示の方法

以下のような場合には、変更の明示が必要となりました。

- (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

なお、変更内容の明示については、「変更前と変更後の内容が対照できる書面を交付する」、「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脚注を付けたりする」など、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。

5. 改めて確認しておきたい「御歳暮」のビジネスマナー

◆年の瀬のご挨拶、準備は万端ですか？

早いもので、今年も年の瀬が迫ってきました。1年間の感謝の気持ちを込めて、取引先へ御歳暮を贈る準備を始める時期です。失礼のないよう、マナーについて、いま一度確認しておきたいものです。

ここでは、意外と間違っていることも多い点、判断に迷う点を中心に、御歳暮のマナーについてお伝え

します。

◆年に一度だけ贈るなら御歳暮を贈る

取引先に対し、御中元を贈っていることが多いものですが、御中元は、「御歳暮だけでは足りないから」ということで贈るものですので、御中元を贈った先には御歳暮も贈るのがマナーです。
年に一度だけ贈るのであれば、御中元ではなく御歳暮を贈るようにしましょう。

◆一度限りで贈るなら、「御礼」「御挨拶」として贈る

御歳暮は、継続的なお付き合いをする相手に対し、「これからもずっとお世話になります」という意味で贈るものでもあります。

今後も贈り続けるつもりがない相手に、一度限りで御歳暮を贈ることは失礼に当たりますので、こうした相手には、「御礼」「御挨拶」として贈ってください。

◆御歳暮は喪中に贈っても構わない

御歳暮は「日頃の感謝の気持ち」を伝えるものですので、贈り手・受け手のいずれが喪中であっても、御歳暮を贈ることに問題はありせん。

ただし、ご不幸からあまり時間が経っていない場合は、少し時期をずらしてあえて「寒中御見舞い」「寒中御伺い」とし、無地の掛紙で贈るという方法もあります。この場合は、1月上旬から2月4日（立春）までの間に贈ります。

6. 企業の「受動喫煙防止」に関する取組みの状況

◆5割以上が「完全分煙」

国の取組みとして受動喫煙防止対策が叫ばれる中、事業所を全面禁煙としたり、分煙対策を講じたりしている企業も多くなってきました。

帝国データバンクが実施した「企業における喫煙などに関する意識調査」（調査対象：2万3,341社、有効回答企業1万212社、回答率43.8%）でも、自社の主要事業所内の喫煙状況について、「完全分煙」（適切な換気がされている喫煙場所がある、または屋外に喫煙場所を設けている）とした企業が **56.2%**と最も多くなっていました。

また、社内での喫煙を全面的に不可とする「全面禁煙」が **22.1%**となっており、以下、「不完全分煙」（10.0%）、「特に喫煙制限が設けていない」（7.3%）、「時間制分煙」（3.4%）と続いています。

◆業界・地域別の差が大きい

取組みには、業界別・地域別で差が見られるようです。

全面禁煙割合について、業界別では「不動産」（44.1%）が4割超と最高となっており、「金融」（38.2%）、「サービス」（33.2%）と続いています。低いほうでは、「農・林・水産」（11.3%）、「製造」（11.7%）、「運輸・倉庫」（14.0%）、「建設」（18.3%）となっており、業界別の違いが大きい結果となっています。

また、地域別では、その他の地域がいずれも15～19%となっている中、「南関東」が28.9%、「近畿」が23.6%と、大都市圏での割合が高い傾向となっています。

◆法令等による全面禁煙化の影響は？

現在、東京オリンピックの開催等も控えている中、厚生労働省や地方自治体の施策としても、公共施設での全面禁煙化の動きが始まっています。

今後、法令等により全面禁煙が実施された場合、自社にどのような影響あると予想されるかについて、「影響はない」とした回答が約7割と最も高くなっています。

「プラスの影響がある」(8.0%)、「マイナスの影響がある」(7.9%)とした企業を業種別に見ると、「プラスの影響がある」では「教育サービス」(22.7%)が最も高く、「マイナスの影響がある」では「飲食店」(47.6%)が半数近くを占めました。

◆今後も進むことが予想される禁煙化の動き

喫煙率を下げるための国を挙げた取組みは今後も続いていきそうですが、企業でも、業種による違いはありそうですが、その影響は少なからず受けていくことが予想されます。

引き続き国や地方自治体における規制強化の動きを注視していきたいところです。

7. 「不妊治療」を受ける従業員に対して企業ができることは？

◆不妊治療を受ける夫婦が増加

日本における平均初婚年齢は年々上がっており、最新値となる 2015 年においては男性 31.1 歳、女性 29.4 歳で、1950 年（男性 25.9 歳、女性 23.0 歳）と比べると 5～6 年ほど上がっています。また、出産時の女性の年齢についても上昇しており、2015 年における第 1 子出産時の平均年齢は 30.7 歳となっています。

近年、不妊治療を受ける夫婦が増え、働きながら不妊治療を受ける従業員も増加傾向にありますが、仕事と治療との両立に悩み、やむをえず退職するケースも多いようです。

このような背景を受け、厚生労働省は、職場内における不妊治療への理解を深めるために、不妊治療の内容や職場での配慮のポイント、仕事と治療の両立に役立つ制度などを紹介しています。

今回は同省が発行しているリーフレットを簡単にまとめます。

◆不妊の原因がわかったら

不妊の原因は様々で、女性だけでなく、男性に原因がある場合もありますが、治療に伴う検査や投薬などにより、特に女性の体には大きな負担がかかります。

不妊の原因がわかった場合、原因に応じて治療や手術を行いますが、それでも妊娠しない場合は、「体外受精」や「顕微授精」へと進みます。

不妊治療は、妊娠・出産まで、あるいは治療をやめる決断をするまで続きます。投薬、ホルモン値などのチェック、採卵、胚移植など頻繁な通院が必要となりますが、排卵周期に合わせた通院が求められるため、前もって治療の予定を立てることは困難です。

また、治療の一部には、連日の注射や痛みを伴う採卵など、身体的・精神的に大きな負担を伴います。

◆職場における取組みについて

従業員自身から相談や報告があった場合でも、本人の意思に反して職場全体に知れわたってしまうことなどが起こらないよう、プライバシーの保護に配慮する必要があります。また、職場での従業員の意に反する性的な言動（性的な事実関係を尋ねる、性的な冗談やからかい等）は、セクシュアルハラスメントになる可能性がありますので注意が必要です。

なお、不妊治療は、頻繁に通院する必要があるものの、1 回の治療にそれほど時間がかかるわけではありません。そのため、「通院に必要な時間だけ休暇を取ることができるよう、年次有給休暇の時間単位での取得」「出退勤時刻の調整ができるよう、治療目的で利用できるフレックスタイム制の導入」など、柔軟な働き方を可能とする取組みのほか、不妊治療のための休暇（休職）制度を設けたり、治療費の補助や融資を行ったりなど、独自の取組みを行う企業もあります。

厚生労働省のリーフレットには、その他の取組み例や就業規則例が掲載されています。

8. 12月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]
特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

31日

健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・退職の翌月末日> [公共職業安定所]

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出 [給与の支払者 (所轄税務署)]
給与と所得者の保険料控除申告書兼給与と所得者の配偶者特別控除申告書の提出 [給与の支払者 (所轄税務署)]

9. 弊社業務のご案内

ヒューマンテラスでは、以下のサービスを提供しております。

■ 1. アドバイザリーサービス

- ・人事制度の運用についてのアドバイス
- ・就業規則他人事諸規程の作成・見直し・運用についてのアドバイス ほか

■ 2. アウトソーシングサービス

- ・社会保険、労働保険の事務手続き代行業務
- ・給与計算業務 ほか

■ 3. コンサルティングサービス

- ・人事制度構築・見直し
- ・研修講師 (人事評価者研修・目標設定研修など) ほか

ヒューマンテラス株式会社
ヒューマンテラス社会保険労務士法人

〒107-0062
東京都港区南青山 3-14-14 サン南青山 1F
TEL: 03-6276-8922
FAX: 03-6276-8933
Email: soudan@humanterrace.co.jp
URL: www.humanterrace.co.jp

ヒューマンテラス 案内図

所在地: 東京都港区南青山3丁目14番14号 サン南青山1F
電話: 03-6276-8922



Human Terrace
Professional Support

10. 今月のパンフレット

『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～ 施工日 2018年1月1日 』

記事 No.4 でご紹介しました「職業安定法」の改正について、リーフレットを添付いたします。
内容をご確認ください。

▼厚生労働省ホームページ

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

http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000171017_1.pdf

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">○ 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。○ 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。
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">○ 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。
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。） http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/

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）
<p>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。★</p> <p>（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。」</p>	
◎賃金	月給 20万円（ただし、試用期間中は月給19万円）
<p>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。★</p> <p>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</p>	
◎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。

【問い合わせ先】 都道府県労働局

労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	三重	需給調整事業室	059-226-2165
青森	需給調整事業室	017-721-2000	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	京都	需給調整事業課	075-241-3225
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831
山形	需給調整事業室	023-626-6109	奈良	需給調整事業室	0742-32-0208
福島	需給調整事業室	024-529-5746	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	鳥取	職業安定課	0857-29-1707
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	島根	職業安定課	0852-20-7017
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	広島	需給調整事業課	082-511-1066
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	山口	需給調整事業室	083-995-0385
東京	需給調整事業第一課	03-3452-1472	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香川	需給調整事業室	087-806-0010
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	高知	職業安定課	088-885-6051
富山	需給調整事業室	076-432-2718	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
石川	需給調整事業室	076-265-4435	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
福井	需給調整事業室	0776-26-8617	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
山梨	需給調整事業室	055-225-2862	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
長野	需給調整事業室	026-226-0864	大分	需給調整事業室	097-535-2095
岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
静岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
愛知	需給調整事業第一課	052-219-5587	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637