

## ご利用にあたっての注意事項

職業安定法の改正(平成30年1月1日施行)にともない、最低限明示すべき労働条件に下記の1~3の項目が追加されましたのでご注意ください。

1. 固定残業代制を採用する場合は、求人票に以下①~③の記載が必要です。
  - ① 基本給 XX円 … 固定残業代を除いた基本給の額
  - 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) … 固定残業代(該当する□□手当)に関する労働時間数と金額等の計算方法
  - 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※「固定残業代」とは、その名称にかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働、および深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金のことです。
2. 時間外労働について、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。」
3. 試用期間がある場合にはその期間及び期間中の賃金の記載が必要です。  
(例)試用期間:あり(3ヶ月) 月給:20万円(ただし、試用期間中は月給19万円)

※改正法に関する詳細については厚生労働省のホームページにてご確認ください。

- ひとつの雇用形態につき、求人票1枚のお申し込みが必要となります。
- 求人票のスペースが足りず、明示が必要な労働条件を記載できない場合には、「詳細は面談の時にお伝えします」と書いた上で、初回の面接等、求職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してください。
- 求人票は雇用契約書ではありませんので、採用時には求職者へ書面の交付によって労働条件を明示してください。また、最低賃金を下回る求人広告は公開できませんのでご注意ください。
- 求人票入力後、求人広告申込書・求人票公開料金の振込控を受付した時点で申込が確定いたします。なお、申込締切を過ぎて到着したお申込は、翌週分の公開となりますのでご注意ください。
- 公開を取り下げる場合はお手数ですが、弊社までご連絡ください。
- 求人広告公開後にやむを得ず修正の必要が生じた場合にはお電話かメールでご相談ください。
- 求人広告への掲載写真は、内容によって公開できないものもありますのでご注意ください。オフィスビル外観などの使用については、管理会社に使用可否をご確認ください。
- 著作権・肖像権の侵害に当たる写真や不快に感じる写真の掲載はできません。また社員の方の写真については、本人にご確認されてからの掲載をお願いします。
- 求人広告のご利用による応募人数は、ご期待に添えない場合がございます。
- 採用条件が厳しすぎると、申込数が悪くなる場合があります。募集条件を事前によく検討してからお申込み下さい。
- 求人広告にて生じる求職者とのやりとりには大原キャリアスタッフは一切関与いたしません。
- 求職者のお申込を含め、応募書類の送付・面談などは当事者同士の意思によるものとなりますのであらかじめご了承ください。