



森田恵三社会保険労務士事務所 関西社会労働保険問題懇話会

便り No.52

(労働保険事務組合 関西社労懇)

〒610-1101 京都市西京区大枝北沓掛町2丁目12-3 サンシティ桂坂参番館 415

TEL 075-203-6224 FAX 075-203-1573 E-MAIL sugi-sr@maia.eonet.ne.jp

謹んで新春の
御慶びを申し上げます



(一社) 日本能率協会が行った、「働き方改革」に関する調査(9月末実施)では、ビジネスマン、ウーマンの100人中8割の人が「働き方改革を実感できていない」という結果になったそうです。その理由として、多い順から「有給休暇が取りにくいから」「正社員と非正規社員の給料格差がなくならないから」「残業が減らないから」「生産性が向上しないから」「経営者が積極的でないから」の順に並びました。

長時間労働の是正や同一労働同一賃金制度の導入など検討はされていますが、具体的な法改正としてまだ議論がしつくされてはいません。中小企業の人材不足、社員高齢化が進む中、企業経営の安定と、働く人たちにも実感できる働き方改革、職場環境改善はどのようにすればよいか、顧問先、組合員の皆様にお力添えできることは何かを考え、実行できる一年にして参りたいと思います。労務管理、助成金、社会保険、年金何事によらずお気軽にご相談ください。本年も何卒宜しくお願ひ申し上げます。

平成三十年 元旦

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「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立し、平成30年1月1日から施行されます。今回はその改正点、労働者の募集や求人申込み制度の主な変更点についてご紹介いたします。

◆最低限明示しなければならない労働条件等の追加

求人募集の段階で明示しなければならない労働条件項目として、今回の改正で5点項目の明示が追加されました。

- ①試用期間の有無
- ②裁量労働制の有無(例：企画業務裁量労働制で、〇時間働いたものとみなす)

- ③固定残業代の有無(例：〇時間分の時間外手当として〇円支給する。これを超える時間外労働分については追加支給する)
- ④会社の名称
- ⑤派遣労働者として雇用する場合は派遣労働者の募集であること

◆労働契約締結時前の労働条件の変更に関する明示について

ハローワーク、自社HPでの求人募集、求人広告、求人サイト等へ求人申し込みを行う場合は、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、募集時の労働条件がその後変更された場合、「可能な限り速やかに」、変更内容について明示しなければ



ばならないと義務付けされました。例えば、面接等の話し合いの過程で採用時の労働条件が変更となる場合、労働契約締結時を待たず、速やかに求職者に明示することが必要になります。

労働契約締結までに働くか検討する時間を労働者に与えることにより、働いてみてから労働条件が違ったというトラブルで早期離職にならないよう、十分納得してから労働契約を結びましょうという趣旨です。

なお、労働契約締結時には労働条件通知書や雇用契約書で労働条件を明示することは、従来の労働基準法のとおり変更はありません。

◆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。



(例1) 当初と変更：基本給 30 万円 ⇒ 基本給 28 万円

(例2) 範囲を決定：基本給 25 万円～30 万円 ⇒ 基本給 28 万円

(例3) 条件を削除：基本給 25 万円+営業手当 3 万円 ⇒ 基本給 25 万円のみ

(例4) 条件を追加：基本給 25 万円 ⇒ 基本給 25 万円+家族手当 3 万円

なお、変更内容の明示については、求職者が変更内容を適切に理解できるように

「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したりする」などの方法が望ましいとされています。

◆適切な職業紹介事業者を事業主や労働者が選択できるように

厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」にて職業紹介事業者の検索や次の事項を確認できるようになりました（職業紹介事業者に情報提供の義務づけ）

①2016 年以降、職業紹介により就職した者の数

②上記の内、6 か月以内に離職した者の数（2018 年以降分）

③求職者、求人者に対する手数料に関する

事項

- ④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）の有無やその内容
- ⑤その他、得意とする職種、分野（任意）

◆その他罰則など

- ①虚偽の求人募集をした企業に対し、罰則または勧告し、従わない場合は企業名公表するなど、行政の指導監督の強化、整備。
- ②ハローワークや求人情報サイト、求人情報誌全ての求人を対象に、一定の労働関係法令の違反を繰り返す企業の求人票を受理しないことを可能にする。（29. 4.1 から施行済み）などです。

働く側にとって、企業を探す上で重要な指標となる求人票ですが、企業にとっては募集者を増やすために条件が良いように記載していたり、面接時に口頭で説明するため、詳細を記載していないことがあります。また、ハローワークや民間の求人票は、確認しないまま過去の求人票を更新していたり、HPに古い条件で掲載したままになっていることもあります。今一度、貴社の求人票について現状に合致しているか確認してみましょう。

～当事務所よりひとこと～

★中小企業にとって長期雇用につながる人材の確保は必須の課題です。しかしながら、採用のための時間、費用、社会保険や給与計算の書類手続きなど労力をかけて採用し、新人研修を行っても、早期に退職してしまうことが往々にしてあります。この状態が何度も繰り返されると企業としてのマイナスは図りしれません。教育係の同僚や、上司の志気も下がります。採用時から労使双方のズレが生じないよう、きちんとした説明責任を果たすことは、早期離職防止の一つにもなります。今一度御社の求人票や採用時の労働条件通知書に問題がないかご確認をお願いいたします。

★当事務所は 12 月 28 日～1 月 4 日まで年末年始休業させていただきます。

（文 特定社会保険労務士 杉原純子）

