



職業安定法の改正

～平成30年1月1日より労働者の募集や求人申し込みの制度が変わります～

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の留意点をご紹介します。

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 | <p>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。</p> <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。 ○ 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 | <p>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）</p> <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 | <p>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/</p> |

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し込みの際に、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●一●）又は △支社（△県△市△一△） |
| ◎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 （○派遣労働者として雇用する場合） | ○○株式会社★ 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

厚生労働省のリーフレットより抜粋

SATO'S NEWS LETTER

2018年2月号
(No.98)

CONTENTS

- 職業安定法の改正 …… P.1
- 助成金情報 …… P.2
- 人事労務 Q&A …… P.3
- サトーアソシエイツよりご案内 …… P.4
- 労務ニュース …… P.4
- スタッフ紹介 …… P.4

2月の社会保険労務と税務

13日

- 一括有期事業開始届
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付

16日

- 所得税及び復興特別所得税の確定申告受付開始（3/15まで）

28日

- 健康保険・厚生年金保険料納付

公式 Facebook ページ開設



いいね!

助成金情報

平成 30 年度以降のキャリアアップ助成金について主な変更(予定)のご案内

「キャリアアップ助成金」は、非正規雇用労働者の方の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化などの取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。そのうち4つのコースについて、拡充や整理統合などの内容変更を行う予定です。

☆事前にキャリアアップ計画の提出が必要です

※平成 30 年 4 月 1 日以降に転換等を行った場合に適用される予定です

1. 正社員化コース

有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換、または直接雇用した場合に助成

拡充

1 年度 1 事業所あたりの支給申請上限人数 **15人** → **20人**

支給要件の追加

追加要件 (1) 正規雇用等へ転換した際、**転換前の6ヶ月と転換後の6ヶ月の賃金(※)を比較して、5%以上増額していること**

※賃与(就業規則又は労働協約に支給時期及び支給対象者が明記されている場合に限る。)や諸手当(通勤手当、時間外労働手当(固定残業代を含む)、休日出勤に対する休日手当及び本人の営業成績等に応じて支払われる歩合給などは除く)を含む賃金の総額。
※所定労働時間が異なる場合は1時間あたりの賃金。

例

正社員転換

転換前 6ヶ月賃金の合計120万円 (20万円×6ヶ月) → 転換後 6ヶ月賃金の合計146万円 (21万円×6ヶ月+賞与20万円)

$$\frac{(146万円 - 120万円)}{120万円} \times 100 = 21\% \text{ (少数点以下切り捨て)} > 5\%$$

追加要件 (2) **有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間が3年以下に限ること**

4. 諸手当制度共通化コース

有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成

<>内は生産性要件を満たした場合の額です。

新規

① 人数に応じた加算措置 ▶ 共通化した対象労働者 (2人目以降) に適用

| 助成額を上乗せする 加算措置 (上限20人まで) | 中小企業 | 中小企業以外 |
|--------------------------------|------------|-----------------------------|
| | 対象労働者1人あたり | 15,000円 <18,000円> |

② 諸手当の数に応じた加算措置 ▶ 同時に共通化した諸手当 (2つ目以降) に適用

| 助成額を上乗せする 加算措置 | 中小企業 | 中小企業以外 |
|-------------------|-------------|-------------------------------|
| | 諸手当の数、1つあたり | 160,000円 <192,000円> |

2. 人材育成コース

有期契約労働者等に、一般職業訓練(※1)または有期実習型訓練(※2)を実施した場合に助成

(※1) OFF-JT (※2) ジョブ・カードを活用したOFF-JT+OJT

整理統合

人材育成コース → **人材開発支援助成金** に統合

※ただし、平成30年3月31日までに訓練計画書の提出がなされている場合に限り、引き続き、現在の人材育成コースとして支給申請することは可能です。

3. 賃金規定等共通化コース

有期契約労働者等に、正規雇用労働者と共通の賃金規定等を新たに規定し、適用した場合に助成

新規 ▶ 共通化した対象労働者 (2人目以降) について、下の加算措置を適用

| 助成額を上乗せする 加算措置 (上限20人まで) | 中小企業 | 中小企業以外 |
|--------------------------------|------------|-----------------------------|
| | 対象労働者1人あたり | 20,000円 <24,000円> |

<>内は生産性要件を満たした場合の額です。



上記記載内容は平成 30 年度予算成立及び雇用保険法施行規則改正が前提の為、今後変更される可能性があります。

人事労務 Q&A

Q 昨今のエコブームや健康志向を意識して自転車で通勤する人が増えてきました。会社として自転車通勤におけるリスクがあれば教えてください。

A 自転車通勤の増加に伴い、自転車事故等によるリスクも高まってきます。例えば、自転車通勤中の事故による運転者自身のケガが心配されますが、一方で、運転者が加害者となる場合もあるでしょう。また、賃金管理の観点においては、その通勤費の取扱いをどのようにするのかという問題も出てきます。自動車通勤においては任意保険の加入基準などを設定し、許可制にしている企業が多いと思われそうですが、自転車通勤については、そのようなルールもなく、従業員の判断で自転車通勤をしているケースがほとんどです。自転車通勤についても明確なルールの下に管理していくことが求められます。

従業員が自転車通勤をする際の問題点については **(1) 通勤途上の事故、(2) 通勤費の取扱い、(3) 駐輪場の確保**の3点が挙げられます。

(1) 通勤途上での事故に関しては、直接的にはそれが通勤災害となるか否かという課題が存在します。そもそも労災保険法は、「労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡」などの災害を労働者が被った場合に法で定める保険給付を行うことになっていますが、通勤の定義については、同法において以下のように定められています。

● 通勤とは、労働者が、就業に関し、次に掲げる移動を、合理的な経路及び方法により行うことをいい、業務の性質を有するものを除くものとする。

1. 住居と就業の場所との間の往復
2. 厚生労働省令で定める就業の場所から他の就業の場所への移動
3. 1に掲げる往復に先行し、又は後続する住居間の移動（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）

通勤災害として認められるためには、上記の通勤の定義に当てはまる必要となりますが、併せて通勤と災害との間に因果関係がなければ保険給付の対象とはなりません。例えば、自宅から直接取引先に行くような場合は、その行動は業務に付随したものであることから、通勤災害とはならず業務災害として取り扱うことになります。通勤災害の取扱いで重要になってくるのは、「合理的な経路及び方法」により行われるものでなければならないという点です。この「合理的な経路及び方法」とは、「住居と就業の場所との間を往復する場合に、一般に労働者が用いると認められる経路及び手段等」のことをいいます。つまり、会社に届けている通勤経路だけでなく、この他に通常考えられる経路であればそれも合理的な経路として認められ、例えば、子どもを預けるために自宅から託児所へ行き、そこから会社に向かうような場合などについては合理的な経路として取り扱われることになります。しかし、**自転車通勤の場合には自由度が高いため、通勤途上で寄り道をし、合理的な経路を外れる頻度が高い**と考えられます。そのため、会社としては自転車通勤者に対して、通勤災害に関する基本的なルールを説明し、合理的な経路を外れた場合のリスクについて理解させておくことが求められるでしょう。

次に「合理的な方法」については、実際に従業員が利用している方法に限らず、地下鉄やバスなどの公共交通機関、自動車、自転車などを使用する場合や徒歩も含まれています。そのため、地下鉄通勤を行っていた従業員が会社で無許可で自転車通勤をして通勤災害に遭った場合についても、自転車通勤していた経路が一般的に考えて皆が通る経路を通っている場合であれば、通勤災害として認められることになります。

また、従業員が加害者となり、他人にケガを負わせることもあることから、その場合の損害賠償についても考えておく必要があります。この損害賠償については、基本的には従業員がその責任を負うこととなりますが、それが果たせない場合には雇用主である会社が責任を追及されることがあります。そのため、会社のリスク管理としては、万が一の事故に備え、従業員に民間保険への加入義務を課すなどの対策を講じておく必要があるでしょう。

(2) 次に通勤費の取扱いについてです。会社に届け出ずに自転車通勤を行い、公共交通機関などの定期代をそのまま受領しているという例が少なからず見られます。従業員側にはあまり意識はないと思われそうですが、通勤費の本来の目的である「実費弁償」という点からみると、自転車通勤の事実を報告せず、通勤費を受け取り続けることは不当利得であると考えられることから、手当を見直すなどの対応が求められます。

(3) 放置自転車の問題についても注意が必要です。会社が自転車通勤を認める場合は、会社で駐輪場を用意するか、あるいは従業員に確保してもらい、その証明書を提出させたうえで自転車通勤を許可するなどの対応が求められます。

自転車通勤をめぐる問題は数多くあります。これらの問題を解決しないままに従業員の自転車通勤を漫然と認めていると、大きな問題が生じるリスクが潜んでいます。そのため、まずは会社として自転車通勤を認めるか否かの方針を決め、認める場合は早急に自転車通勤についてのルールを整備していくことが望まれます。



サトーアソシエイツよりご案内

そろそろ 本気になりませんか

「働き方改革だ！」と意気込んだものの、「実際に残業時間が減っていない」「具体的に何が変わったというわけではない」「号令だけで実態が伴っていない」など掛け声だけにとどまっていますか？

例えば、いざ IT 化、システム化と思っても詳しい人材がいなかったり、そんな暇がなかったり。

アウトソーシングを検討してもどの業務が適しているかわからない、棚卸をする時間がないなど

サトーアソシエイツ株式会社では IC カード、PC、スマートフォンを使ったクラウド型勤怠システムを導入支援しています。

さらに、この度、健康診断管理のアウトソーシングサービスを提供することとなりました。

タイムカード、有給休暇管理など毎日、毎月のこと。定期健康診断のように毎年のこと。

本気で企業を進化させるには定期的な業務を見直すことが大切です。

「クラウド勤怠システム」「健康診断管理アウトソーシング」はサトーアソシエイツにお任せください。

お問合せは下記の URL まで

<http://ur0.link/HPQM>



労務ニュース

●「インフルでも休めない日本人の「現状と対策」 2月5日」

日本におけるインフルエンザの推計患者数が全国で約 283 万人(1月 21 日時点)と、過去最高となっています。複数型のウイルスが同時流行して患者数を増加させているとの報道を見聞きし、ヒヤヒヤしている人も多いのではないのでしょうか。職場でインフルエンザによる欠勤者が急増し、仕事に支障をきたしているという悲鳴もちらほら聞きます。たとえば、別の人で代わりのきかない仕事を担当する人がインフルエンザにバタバタと罹患。同僚たちは指示を仰ぎたくてもできず、右往左往している……。みなさんの周囲はいかがでしょう？

〔関連リンク〕 [インフルでも休めない日本人の「現状と対策」](https://headlines.yahoo.co.jp/article?a=20180205-00207128-toyo-bus_all&p=2)

https://headlines.yahoo.co.jp/article?a=20180205-00207128-toyo-bus_all&p=2

スタッフ紹介



スタッフ紹介 河野咲耶 (かわの さくや)

血液型 O 型 趣味 料理、こどものアルバム作り

去年の 7 月に入社し、給与計算部門にて持参準備やデータ入力を主に担当しております。

日々、新しいことも覚えながら奮闘しております。

しっかりと確認しながら丁寧な仕事を心がけております。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

社会保険労務士法人サトー 広島事務所

730-0051 広島県広島市中区大手町 1-6-2 MDX 広島ビル 5 階

月～金 9:00～18:00

電話：082 (546) 2080 FAX：082 (546) 2081

社会保険労務士法人サトー 東京事務所

101-0032 東京都千代田区岩本町 3-1-9 リブラ岩本町 I 6 階

月～金 9:00～18:00

電話：03 (5829) 8982 FAX：03 (5829) 8983