

## NEW TOPICS

## ◆労働者の募集や求人申込みの制度が変わりました◆

改正職業安定法が平成30年1月1日から施行されていますが、今回の施行内容については、企業が人材募集を行う際に対応しなければならない事項が多く含まれており、注意が必要です。そこで、実際にどのように変更されたのか、主要な改正点・ポイントを紹介します。

## 【1】最低限明示しなければならない労働条件の追加・明確化

往來よりある労働条件項目（業務内容、労働契約期間の定め有無、定めがあるときはその期間、就業場所、勤務時間、賃金、社会保険・労働保険）に加え、下記労働条件項目の明示が追加されました。明示方法は書面か、求職者が希望する場合にはメールでも可能です。

## ①労働者を雇用しようとする者（雇用主）の氏名または名称

## ②派遣労働者として雇用する場合は、その旨

労働者派遣について、きちんと明示する必要があります。例えば、正社員として働くつもりだったのに、実際は他企業に派遣労働者として働くケースです。無期雇用派遣などというケースで働くのかをきちんと明確にすることが求められています。

## ③試用期間の有無、および、試用期間が発生する場合はその期間、期間中の労働条件

試用期間中は労働条件、特に賃金などが本採用に比べて低くなる場合が多いです。しかし、それをきちんと明記しないと、「金額がおかしいのではないか」と入社後トラブルになるおそれがあります。

## ④裁量労働制を採用している場合にその旨、他条件

裁量労働制の場合、終業時刻以降に仕事しても原則残業代は支払われません。そのため、裁量労働制を採用していることをきちんと明示し、「終業時間を超えたら、残業代をもらえる」と思っている応募者との求人トラブルを回避することができます。

## ⑤固定残業代制を採用している場合にその旨、他条件

例えば、「固定残業代を含めた月給が30万円」の場合でも、求人募集上では「月給30万円」と書かれていると、求職者は「月給30万円とは別に、残業代がもらえるのではないかと」思ってしまう、求人トラブルが発生してしまう可能性があります。なお、固定残業代制を採用する場合は、下記内容を記載する必要がありますのでご注意ください。

- ◆固定残業代を除いた基本給の額
- ◆固定残業代に関する労働時間数と計算方法
- ◆固定残業時間を超える時間外労働と休日労働・深夜労働に対する超過分支給

## 【2】労働条件に変更があった場合、変更内容を速やかに明示

当初明示した労働条件（求人票や自社ホームページの明示）を変更したときや、未確定だった労働条件が確定した場合は、求職者・応募者に労働条件の変更内容を明示しなければなりません。以下、具体例です。

## 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

なお、変更内容を明示する際は、変更前後の内容が分かるように示す必要があります。比較対照できる書面を交付する方法が望ましいですが、労働条件通知書において、変更箇所を下線を引いたり着色する方法や、脚注を付ける方法でも可能です。

## 【3】労働条件の明示義務の対象者に「求人者」が追加され罰則の対象に

職業安定法の対象に「求人者」、「募集情報等提供事務を行う者」、「労働者供給を受けようとする者」が追加されました。今後は企業が求人活動する際に職業安定法に違反すると、行政庁による指導監督（行政指導や改善命令、勧告、企業名公表）や罰則などの対象になる場合もあります。求人票や求人広告を作成するときは、労働条件を正確に記載するように徹底しましょう。

## 6月の社会保険と労務

◇給与から住民税を特別徴収している会社は、6月からの住民税に備えて、5月中旬頃に市区町村から送付されてきた各人別の納税通知書の一部を本人に交付するとともに、徴収額を給与台帳等に転記しておきましょう。給与計算の際は、6月支給給与の控除額を変更してください。

◇夏季賞与を支給される会社は、賞与支払届を管轄の年金事務所（健康保険組合）に提出して下さい。賞与に対する厚生年金保険料は、将来の年金額に反映されますので、忘れずにお願いします。

◇社会保険報酬月額算定基礎届の手続きが発生します。これは、社員の方々が実際に受ける賃金と、既に決定されている標準報酬月額が乖離しないように、毎年1回、4・5・6月に支給した賃金の平均額を算出し、その年の9月以降の標準報酬月額を決定するものです。提出期間は7月1日から10日（若干前後あり）ですので、管轄の年金事務所（健康保険組合）に忘れずに手続きしてください。

【お断り】この欄は、相談顧問契約のお客様を対象としています。労働・社会保険諸手続き、給与計算業務をご契約頂いているお客様ににつきましては、大部分が弊社で行わせて頂く業務になります。

## 編集後記

弊社のある渋谷の駅周辺では2013年より2027年にかけて大規模な再開発工事が行われています。5月は銀座線と埼京線の線路切替工事が行われました。建設中の高層ビルもどんどん高くなり、景色も日に日に変わっています。渋谷へお越しの際は迷わないようにご注意ください…。（渋谷区出身：田中）



Tsukue・Kato Certified Social Insurance & Labor Consultant Office

机・加藤 社会保険労務士法人

Tsukue & Partners Group

〒150-0043

東京都渋谷区道玄坂1-9-4 ODAビル7階

TEL 03-3463-6671(代) FAX 03-3463-6672

E-mail: tsukue\_sr@tsukue-partners.com

<http://www.tsukue-partners.com/>