

あおば事務所のお知らせコーナー No.148 代表社員 阿久津 渉

新年あけましておめでとうございます。
皆様の健康、安全、発展、ご多幸を心よりお祈り申し上げます。
本年もどうぞよろしくお願ひ申し上げます。

○採用前の通知についての法改正

～職業安定法

平成 30 年 1 月 1 日から、求人を出すときや採用の際の要件が今までよりも少し増えました。今後は次の点にご留意ください。ご質問は遠慮なくあおば事務所までお問い合わせください。

1. 求人広告などに記載した内容と、採用するときの内容が変わる場合には、事前に通知するルールができました。

●通知(明示)が必要な例

例) 募集基本給 30 万円/月 ⇒採用基本給 28 万円/月

例) 募集基本給 25 万円～30 万円/月 ⇒採用基本給 28 万円/月

●通知(明示)方法

①募集の際の条件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*①が望ましいが、②の方法等により明示することも可能です。

●通知(明示)するタイミング

応募者が考える時間が確保されるように、変更が決まったらできる限り早く明示することが必要です。

2. 「固定残業代」に含まれる労働時間数などを記載すること。

いわゆる「固定残業代」を採用する場合は、次のように記載が必要となります。

ア) 基本給：△△円 (イ) の手当を除く額

イ) 固定残業代 (残業の有無に関わらず、△時間相当分の残業代として△△円を支給)

ウ) △△時間を超える残業分は追加で支給

3. 試用期間の有無と、有の場合はその期間を記載すること。

例) 試用期間あり(3 ヶ月)

さらに試用期間中の労働条件と本採用後の労働条件が違う場合には、それぞれの労働条件を分けて明示することも必要となります。

4. 裁量労働制を採用している場合は、労働時間数等を記載すること。

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。

今回の改正はハローワークの求人だけでなく民間の求人についても対象となっています。

○障害者雇用率の引き上げについて

～障害者雇用促進法

社員数が 100 名を超える会社には納付金の対象となる話ですが、民間企業や地方自治体などは、社員の人数に応じて一定割合 (正式には法定雇用率) で障害者の方を雇用することが求められています。現在、この法定雇用率は民間企業で 2.0%とされていますが、平成 30 年 4 月 1 日からは 2.2%に引き上げになることが決まりました (平成 33 年までに 2.3%に引き上げることも発表されています)。下記のように、現在は対象社員 50 人に 1 人の割合で障害者雇用が求められていますが、来年度からは 46 人に 1 人の割合になります。ご質問はあおば事務所までお問い合わせください。

29年度2.0%⇒ 50人に1人 30年度2.2%⇒ 46人に1人

○あおば事務所へのご意見・ご要望をお聞かせください

あおば事務所は、基本的な社労士業務はもちろんのこと、「御社の組織活力のUP」を促進し、豊富な経験から「労使紛争」をあの手この手のひねり技で防ぎ、そして生産性の向上や働き方改革のお手伝いをしております。

組織や個人が「より良くなる」ことを、変遷する世の中の価値観に対応しながら、その時代にあった適切な支援を行って参りたいと考えておりますので、お気づきの点、ご意見、ご要望など、遠慮なくお聞かせください。

社会保険加入の顧問先様 社会保険の随時改定 (いわゆる月変) に関して、基本給はもちろんのこと通勤手当や時給等も含め
固定的な給与 (手当等) に変更があった場合には、その都度お知らせいただきますようご協力お願ひ申し上げます。



社会保険労務士法人

あおば労務経営事務所

〒364-0035 埼玉県北本市西高尾 6-6-1

TEL : 048-592-0475 FAX : 048-592-0590

URL : <http://aobaroumuoffice.com/>

e-mail : akutsu@aobaroumuoffice.com (阿久津直通)

mado@aobaroumuoffice.com (事務手続き用)