

Legal Networks

01



新年あけましておめでとうございます。
旧年中は大変お世話になりました。
本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。



いつも弊所ニュースレターをお読みいただきまして誠にありがとうございます。

今年も実務に従事するスタッフとしての視点で、労務に関する身近な情報をお届けしていき、皆様方のご発展と快適な職場環境の形成に、貢献できるよう尽力してまいります。

さて、さっそくではございますが、1月の**職業安定法の法改正情報**です。

1月1日より、**労働者の募集や求人申込みの制度**が変わります。

○募集

労働契約締結の間に労働条件に変更があった場合の、速やかな変更内容明示

ハローワーク等への求人、または自社で労働者の募集を行う際、当初明示した労働条件を変更する場合には、その内容を確定後可能な限り速やかに明示しなければなりません。

○求人の際に明示すべき労働条件の追加

労働者を募集する際に明示すべき労働条件に、下記が追加されました。

- ・試用期間の有無/期間
- ・裁量労働制を採用している場合のみなし労働時間
- ・固定残業代を支給している場合の「金額」「手当が時間外労働何時間相当のもの」「〇時間を超える時間外労働分の割増賃金を追加で支給する旨」の明示
- ・募集者の氏名又は名称
- ・派遣労働者として雇用する場合、雇用形態を「派遣労働者」と明示

○職業安定法に基づく指針等の遵守

労働者条件の明示にあたり、職業安定法に基づく指針等を理解し、従うことが必要です。

○労働条件変更時の適切な変更内容明示方法

労働条件の変更は下記の場合に、当初の明示と変更後の内容を対照できる書面を交付する方法によって速やかに明示されるべきとなっています。

※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や、脚注を付ける方法での通知も可能です。

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23万円/月、営業手当2万円/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23万円/月、営業手当2万円/月

□注意事項□

○変更明示を行う場合でも、当初の明示を安易に変更してはなりません。
学校卒業見込者等については、特に配慮が必要であることから、変更を行うことは不適切です。
また、原則として、内定までに学校卒業見込者等に対しては、職業安定法に基づく労働条件明示を書面により行わなければならない。

○変更明示が適切に行われていない場合や、当初の明示が不適切だった場合（虚偽の内容や、明示が不十分な場合）は、行政指導（行政指導や改善命令、勧告、企業名公表）や罰則等の対象となる場合があります。

○変更明示が行われたとしても、当初の明示が不適切であった場合には、行政指導や罰則等の対象となることには変わりありません。

以上のように、行政指導や罰則の対象になる場合がありますので、各企業のご担当者様は改正事項を、確実に理解されることが必要です。

詳しくは、厚生労働省のホームページからリーフレットをご覧ください。

厚生省HP
http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000171017_1.pdf

1月の労務スケジュール

労務	1/1～1/31 12月分の社会保険料の納付
税務	1/1～1/10 12月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
税務	1/1～1/31 給与支払報告書の提出
税務	1/1～1/31 法定調書の提出



Legal Networks
CORPORATION

社会保険労務士事務所リーガルネットワークス

〒160-0022
東京都新宿区新宿1-36-12サンカテリーナビル6F

<http://www.kintaikanrikenkyuio.jp>
TEL:03-6403-0861

2018.1月号