

発行責任者：勝山 竜矢
記事担当者：菊地・大野

Legal Networks

12

～リーガルが選ぶ！2018年の3大労務ニュース～

早いもので今年も残るところ、あと1ヵ月。今年も労務に関するさまざまなニュースがありました。今年最後のニュースレターでは、2018年話題になった3大労務ニュースをご紹介します！

TOPIC1 2018年問題

2018年問題とは、パートタイマーや派遣社員などの有期雇用契約者を対象とした労働契約法改正により、2013年4月1日以降に有期労働契約を締結・更新した場合、5年後の2018年4月1日から労働者は有期雇用契約を無期への転換を申し入れることができるというものです。（いわゆる「無期転換ルール」）



これにより、労働者の申し込みがあれば無期雇用への転換が必要となる為、企業は人件費が増大する可能性があり、大量の雇止めが起きる（≒失業者が出る）ことが懸念されています。こうした背景から、有期雇用労働者の無期転換（正社員登用）に関しては、「キャリアアップ助成金」という国からの助成金が推進されています。助成金を活用することで、有期雇用労働者のキャリアアップを実現させている企業は近年一気に増えてきていますね。

例：キャリアアップ助成金「正社員化コース」

	中小企業		中小企業以外	
	通常の場合	生産性向上が認められる場合	通常の場合	生産性向上が認められる場合
① 有期→正規	57万円	72万円	42万7,500円	54万円
② 有期→無期	28万5,000円	36万円	21万3,750円	27万円
③ 無期→正規	28万5,000円	36万円	21万3,750円	27万円

※①～③合わせて、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで

12月の労務管理スケジュール

- 労務** 12/1～12/30
11月分の社会保険料の納付
- 税務** 12/1～12/10
11月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 給与計算** 年末調整事務
賞与支給
- 労務** 社会保険賞与支払届の提出



TOPIC2 改正職業安定法の改正

平成30年1月より職業安定法の改正が施行され、労働者を雇用する際の雇用条件通知に明記しなければならない事項が追加されたのはご存知でしょうか？ハローワークやウェブサイトでの求人募集の際に対応が必要となるため、採用担当者は再度見直してみましょう！

◎最低限明示しなければならない労働条件とは？
業務内容／契約期間／試用期間／就業場所／就業時間
休憩時間／休日／時間外労働／賃金／加入保険
募集者の氏名または名称
派遣労働者として雇用する場合の雇用形態

今回の改正では、上記の条件の中から以下5点が追加されました。
「試用期間の有無」「裁量労働制を採用している場合はその旨」「固定残業代の金額および時間数等」「募集者の氏名又は名称」「派遣労働者として雇用する場合はその旨」

明示条件の追加のほかの改正点は以下のとおりです。
改正点① 募集から労働契約締結までの間に労働条件に変更があった場合は、速やかに変更内容を明示すること
改正点② 上記の労働条件変更の明示は、適切な方法（＝書面）により行うこと
改正点③ 労働条件の明示にあたっては、職業安定法に基づく指針等を理解し、これに従うこと

TOPIC3 「副業」解禁△

2018年は副業元年であると言われています。「働き方改革実行計画」（2017年3月）策定以降、政府もガイドラインを策定して推進していることから、昨今国内企業における副業解禁の流れが加速しているようです。実際に副業を解禁した1割の企業は、確かなメリットを感じていることもわかっています。株式会社帝国データバンクの調査によると、

- 「定着率が向上した」（26.6%）
- 「従業員のモチベーションが高まった」（16.5%）
- 「従業員のスキルが向上した」（16.2%）
- 「多様な人材の活躍が推進できた」（11.1%）

と、さまざまなメリットがあることを示しています。まだまだ課題の多い「副業」ですが、2019年はますます増えてきそうです。
出典：副業・兼業の促進に関するガイドライン（厚生労働省）

～今年も1年ありがとうございました～

本年中のご愛顧に心より御礼申し上げます。
来年も変わらぬお引き立てのほど、
よろしくお願い申し上げます。

良いお年をお迎えください。



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.kintaikanrikenkyujo.jp

TEL:03-6403-0861