



事業主の皆様へ

平成30年1月20日
社会保険労務士法人 リヴル総研
代表社員 奥村 繁子

寒さ厳しく、今年は雪が多いです。雪かきが欠かせませんが、お風邪など召ませぬようお気をつけください。皆様におかれましてはいかがお過ごしでしょうかお伺い申し上げます。さて今月は、キャリアアップ助成金、労働者募集、36協定、安全配慮義務などについてお知らせいたします。

キャリアアップ助成金 平成30年度以降のお知らせ

平成30年4月1日以降に転換した場合から適用される変更内容について大切なお知らせです。この内容は、平成30年度予算の成立および雇用保険法施行規則の改正が前提のため、今後、変更される可能性があることにご注意ください。

1. 正社員化コース

《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 に拡充

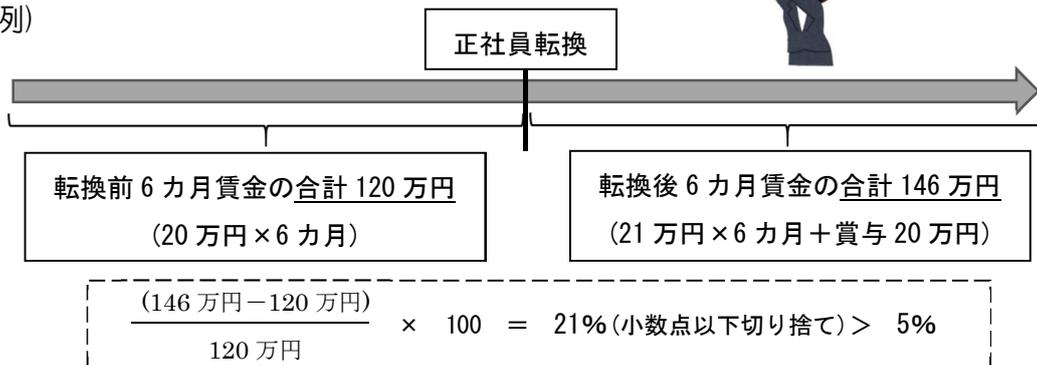
《支給要件の追加》

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

※賞与(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)



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に雇用されていた期間が3年以下に限ること

2. 人材育成コース

《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されます(H30年1月現在は1事業所当たり57万円の助成)。

《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>	対象労働者1人あたり 15,000円 <18,000円>

< >内は生産性要件を満たした場合の額です

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されます(H30年1月現在は1事業所当たり38万円の助成)。

《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>	対象労働者1人あたり 12,000円 <14,000円>

②諸手当の数に応じた加算措置 ▶共通化した対象労働者(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
	対象労働者1つあたり 160,000円 <192,000円>	対象労働者1つあたり 120,000円 <144,000円>

事前にキャリアアップ計画の提出が必要です。詳しくはリヴル総研にお問い合わせください。

労働者の募集や求人申し込みの制度が変わります

職業安定法の改正により、平成30年1月1日から労働者の募集を行う際の労働条件の明示等について、注意して頂く点がございます。

①労働条件の明示が必要な時点(タイミング)

時点	必要な明示
ハローワーク等への求人申込 自社HPでの募集、求人広告の 掲載等を行う際	求人票や募集要項等において、 <u>労働条件(詳細は②)を明示することが必要</u> です。 ※原則として初回の面接等、 <u>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</u>
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	当初明示した労働条件が変更される場合は、 <u>変更内容について速やかに求職者に明示しなければなりません(新設)</u> 。
労働契約締結時	<u>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</u> です

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。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。

- ・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★ 裁量労働制を採用している場合は次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、〇時間働いたものとみなされます。」
- ・賃金★ 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、次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〇時間分の時間外手当として△△円を支給)
 - ③〇時間を超える時間外労働分についての割り増し賃金は追加で支給
- ・加入保険
- ・募集者の氏名又は名称★
(・派遣労働者として雇用する場合 記載例…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

明示方法など、詳しくはリヴル総研にお問い合わせください。

「36 協定」を締結する際は

「36 協定」を締結する際は、労働者の過半数で組織する労働組合、その労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者との、書面による協定を締結しますが、今後 36 協定を提出する際には以下の点に注意して下さい。

過半数代表者の要件と選出のための正しい手続き…過半数組合がない場合

労働者の過半数を代表していること

- ・正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります

36 協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること

- ・選出に当たっては、すべての労働者が手続きに参加できるようにする
- ・選出手続きは、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確なもの(投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議)
- ・使用者が指名した場合や自動的に選任した場合の 36 協定は無効です

管理監督者でないこと

- ・管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します

労働基準監督署に届け出た 36 協定は労働者に周知しなければなりません

周知しなかった場合 ⇒ 労働基準法第 106 条違反です(30 万円以下の罰金)

- (周知の具体例)
- ・常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
 - ・書面を労働者に交付する



安全配慮義務

昨年に比べて雪が多く、路面の凍結しているときは運転も歩行も大変ですね。
さて、社用車のタイヤは冬用のスタッドレスタイヤに交換されていますか？
交換したタイヤの状態は、溝はちゃんとありますか？
亀裂が入ってたりしませんか？
整備不良が原因で故障し、従業員さんが負傷した場合、労災ということになり、また損害賠償を求められることもありますので確認してみてください。
スノーブラシやスコップを車に載せることもお忘れなく！！



今月のお庭の話



平成 30 年、新しい年になりました。
年末年始、皆さんはどのようにお過ごしでしたでしょうか？私は家で紅白、バラエティーなどを観て、正月には初詣に行きました。
正月が過ぎてからは雪が酷く降り、会社の車が出せないほど積もったので雪かきが大変でしたが、除雪車が入ってくれたので助かりました。
リヴルガーデンは写真のように雪山状態です。バラの花など大丈夫だと思いますが、何事もなく冬を越して欲しいと願っています。



社会保険労務士法人リヴル総研

奥村 繁子 行政書士事務所

〒910-0347 福井県坂井市丸岡町熊堂 3-7-1-19

T e l 0 7 7 6 - 6 8 - 1 6 0 0

F a x 0 7 7 6 - 6 8 - 1 6 1 0