

NEWS LETTER

売上100億規模の中小企業と云えば、誰しもすぐに思い浮かぶのは、時代潮流に乗ったIT系事業者(ゲームソフト開発、セキュリティ対策等)や電機、自動車関連の部品メーカー等の重厚長大型産業の下支えとなってきた下請けハードウェア事業者というのが一般的だろうと思います。そして、市場の浮き沈みを圧倒的に左右するのは、後者の今後の動向です。設備投資に莫大な費用を要し減価償却もズッシリと重い上、人員も抱えている為、大艦巨砲戦から航空戦への戦略転換が遅れた戦艦大和の様に、船足が遅く小回りが効きません。もし高速化する市場から駆逐されるような事になれば、景気後退の一大要因となる恐れもあると云われる中、果たして起死回生策は...

1

2018



1月より変更となる採用時の 労働条件の変更明示

退職時等の場面で注意しておきたい
賞与の社会保険料の控除
「過重労働解消相談ダイヤル」
28.8%が家族からの相談
延長する育児休業も
両親ともに取得が可能

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

1月より変更となる採用時の 労働条件の変更明示

深刻な人材不足の時代になっており、有効求人倍率をみると1.55倍（平成29年10月分）とバブル期を超える水準が続いています。多くの企業が人材採用のために求人募集をしているかと思いますが、平成30年1月より求人に関して、改正職業安定法が施行されます。以下では改正点の中から、労働条件の変更明示の取扱いについてとり上げましょう。

1.労働条件の変更明示とは

労働条件の明示に関しては、雇い入れの際の明示の義務が労働基準法に規定されていますが、今回の改正職業安定法の施行により、求人募集で明示した内容を変更、特定、削除、追加するようなときは、その変更内容を求職者が適切に理解できるように明示することが義務付けられます。この変更、特定、削除、追加とは、以下のようなケースが該当します。

①変更

当初の明示と異なる内容の労働条件を提示する場合

当初：基本給30万円

⇒ 基本給28万円

②特定

当初の明示の範囲内で労働条件を特定する場合

当初：基本給25万～30万円

⇒ 基本給28万円

③削除

当初明示していた労働条件を削除する場合

当初：基本給25万円、営業手当3万円

⇒ 基本給25万円

④追加

当初明示していなかった労働条件を新たに提示する場合

当初：基本給25万円

⇒ 基本給25万円、営業手当3万円

求人募集の際、基本給に幅を持たせて表示していることがありますが、具体的に基本給の額を決定する場合、②の「特定」に該当します。また、当初、事務職で求人募集をしていたものの、本人の適性等を考慮して営業職で採用し、営業手当を支給するような場合、これは④の「追加」に該当します。

採用選考を進める中で、求人募集で明示していた内容と異なってくることは往々にして出てきますので、①～④に該当する場合の明示の必要性を理解しておきましょう。

2.労働条件の変更明示の方法

1.のように労働条件の変更等を行ったときの明示の方法は、求職者が変更内容を適切に理解できるように明示することが求められます。具体的には、当初の明示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が望ましいとされています。ただし、変更等の前後の明示が難しいときは、労働条件通知書の中で変更された事項に下線を引いたり、着色したりする方法、脚注をつける方法なども可能とされています。なお、変更明示のタイミングは、労働条件の変更の確定後、可能な限り速やかに行うこととなっています。

労働条件の変更、特定、削除、追加の明示が適切に行われていない場合や、内容が虚偽であったり、当初の明示が不適切だった場合、行政による監督指導（行政指導、改善命令、勧告、企業名公表）や罰則等の対象となることがあります。そのため、どのようなケースにおいて、変更等の明示を行う必要があるのかポイントを押さえ、確実に実施していきましょう。

退職時等の場面で注意しておきたい 賞与の社会保険料の控除

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

今回、12月15日に退職した従業員に12月10日に賞与を支給しましたが、健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料（以下「社会保険料」という）は控除しませんでした。この取扱いで問題ありませんよね。



総務部長

そうですね。資格喪失月には社会保険料を控除しないルールですので、控除は不要ですね。退職日の翌日が資格喪失日であり、その資格喪失日が属する月が資格喪失月になります。そして、資格喪失月は、給与と賞与のいずれからでも社会保険料を控除する必要はありません。



社労士

ありがとうございます。整理ができました。ところで、今回の退職者ですが、賞与支払届の記入は必要になりますか。



賞与支払届への記入については、資格の喪失日以前に賞与が支払われているので必要です。なぜならば、賞与にかかる社会保険料のもととなる標準賞与額には上限が設けられており、健康保険料は年度の累計額573万円（年度は毎年4月1日から翌年3月31日まで）が上限となっています。実は、被保険者期間中に支給された賞与はこの累計額に含めることになっているため、記入が必要になります。



社会保険料が控除されていないので、記入も不要と考えがちですので注意したいと思います。関連して、産前産後休業（産休）や育児休業（育休）の期間中は申出により社会保険料が免除されますが、その場合の社会保険料の控除についても整理していただけますか。



産休・育休期間中に社会保険料が免除となる期間は、休業を開始した月から休業を終了した日の翌日の属する月の前月までとなります。例えば12月10日に賞与を支給し12月15日に産休を開始したような場合は、控除は不要です。反対に、12月15日に育休から復帰した従業員に対し、12月10日に賞与を支給した場合は社会保険料がかかり、控除が必要となります。また社会保険料が免除となる期間に支払われた賞与は将来の年金額の計算に反映されるため、賞与支払届の記入が必要となります。



わかりました。賞与を支給する月に、退職者や産休・育休期間中の従業員がいる場合は、注意して対応するようにします。



【ワンポイントアドバイス】

1. 資格喪失月に賞与を支給するときは、社会保険料の控除は不要となる。
2. 産休・育休期間中は、休業を開始した月から休業終了日の翌日が属する月の前月まで社会保険料が免除される。
3. 被保険者期間中に賞与を支給した場合は、社会保険料の控除の有無に関わらず、賞与支払届への記入が必要となる。

「過重労働解消相談ダイヤル」 28.8%が家族からの相談

過重労働対策として、国は様々な取組みを行っています。その一つに、毎年11月に行われる労働基準監督署の重点監督を含む過重労働解消キャンペーンがあります。先日、この過重労働解消キャンペーンの取組みとして行われた「過重労働解消相談ダイヤル」の相談結果が発表されたことから、この相談結果の内容と具体的な相談事例をとり上げましょう。

1.相談結果の内容

今回の相談件数は合計367件で、主な相談内容は、長時間労働・過重労働が136件(37.0%)、賃金不払残業が110件(29.9%)、パワハラが28件(7.6%)となりました。そして、相談者の属性をみると、労働者が200件と全体の5割強を占めていますが、労働者の家族についても106件と28.8%を占める結果となっています。労働者本人だけでなく、家族からの相談も多く寄せられていることがわかります。また、業種をみると、多いものから順に保健衛生業、商業、製造業となっています。

2.相談事例

この相談結果において、相談事例がとり上げられているので、以下で3つの事例を確認しておきましょう。

①長時間労働・過重労働

- ・普段から1日2時間程度の残業を行っているが、18時からの2時間分については賃金が支払われていない。残業は遅いときには4時間から5時間にまで及ぶこともあり、実

際の残業時間は月100時間を超えている。また、土曜日のうちに仕事が終わらないため、日曜日にも働いており、休日も確保できていない。

②賃金不払残業

- ・定時終了後にタイムカードを打刻した後も、勤務せざるを得ない状況にある。打刻後の残業は長いときで3時間にも及ぶが、店長など責任者は黙認したままである。休日出勤も余儀なくされ、そのため月70～100時間は残業している。
- ・始業前の1時間の残業や終業後の2時間の残業が常態であったが、タイムカードを定時で打刻するよう会社から指示されており、残業代は支払われていない。また、昼の休憩時間も長くても10分程度しか取れていない。

上記②で取り上げた2つの事例は家族からの相談内容となっています。これらの事例のように、企業において労働時間が適正に管理されていなかったり、時間外労働に対する賃金が不払いとなっていたりするなどの問題が見受けられます。

平成29年1月20日には「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が策定され、改めて労働時間の把握の重要性が高まっています。今後、時間外労働の上限規制についても法整備が進むことが想定されます。更に一層、過重労働等の解消に向けた取組みを進めましょう。

延長する育児休業も 両親ともに取得が可能

改正育児・介護休業法は、平成29年1月と10月に施行されました。平成29年10月に施行された改正法では、育児休業が2歳まで延長できるものとなったことから、この改正点の確認をしておきます。

1. 育児休業の延長理由

育児休業を取得できる期間は、原則として子どもが1歳に達するまでですが、保育所に入れない等の一定の理由があるときに、最長子どもが2歳に達するまでの期間について、延長することができます。この際、延長には以下の2つを満たす必要があります。

- ① 従業員または配偶者が子の1歳6ヶ月の誕生日 応当日の前日に育児休業をしていること
- ② 次のいずれかの事情があること
 - (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6ヶ月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

育児休業の延長というと、1歳6ヶ月の時点で育児休業を取得している従業員がそのまま延長して取得できるイメージが強いですが、①の通り、例えば1歳6ヶ月まで育児休業を取得していた母親に代わり、父親が2歳までの育児休業を取得することも可能な制度となっ

ています。

なお、この取扱いは、子どもが1歳6ヶ月に達するまでの育児休業の延長に関しても同様です。

2. 延長する育児休業も 両親ともに取得が可能

平成22年6月30日に施行された改正法では、父親も子育てができる働き方を実現するため、それまで認められてきた「配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中であれば育児休業の取得不可とすることができる制度」の廃止が行われ、両親ともに育児休業が取得できるようになりました。これは、子どもが1歳に達するまでの育児休業だけではなく、1歳6ヶ月および2歳までの育児休業の延長についても同様です。

この「配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中であれば育児休業の取得不可とすることができる制度」の廃止により、男性が育児休業を取得することで、育児休業取得率の向上が期待されましたが、実際には男性の育児休業取得率は低い状況にあります。一方で、女性活躍の推進や男性の育児休業取得に対する助成金の効果により、今後、男性の育児休業取得率は向上してくるかも知れません。

厚生労働省は、平成29年施行の改正法に関するQ&Aをホームページ上に掲載しています。上記2に関する記載もありますので、一度、目を通しておくとよいでしょう。

参考リンク 厚生労働省「平成29年改正法に関するQ&A」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000184275.pdf>