

ビタミンM No.67

～ 1枚5分で1ヶ月の経営に効く ～ (平成29年12月号)

<今月のトピックス>

- ・ 従業員の募集を行う際の取り扱い変更
- ・ 育児休業制度の改正について

ビタミンMの“M”とは、“Management”を指し、“お客様の経営に効く”
“お客様に活力を与える”存在でありたいとの願いが込められています

従業員の募集を行う際の取り扱いが変更になります。

平成30年1月1日から職業安定法の改正により、従業員の募集や求人申込みの制度が以下のように変わります。

I 従業員の募集を行う際、最低限明示しなければならない事項に以下の項目が追加されます。

- ① 試用期間に関する事項(試用期間の有無、試用期間があるときはその期間)
- ② 裁量労働制採用の場合その旨
- ③ 募集者(雇用しようとする者)の氏名または名称
- ④ 派遣労働者として雇用しようとする場合その旨

また上記に併せて、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」)を採用する場合には、以下のような記載が必要です。

【記載例】(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、○時間分の時間外手当として△△円を支給)

(3) ○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給

II 募集当初に明示した労働条件が変更される場合は変更内容について明示しなければなりません。

当初の労働条件から変更、削除、追加等行った場合には、求職者がその内容を適切に理解できるような方法で行う必要があります。具体的な方法としては、「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」が望ましいとされますが、「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」なども可能とされています。

育児休業制度の改正について

今年の10月1日から、育児休業が最長子が2歳になるまで取得できるようになりましたが、対象となる子の範囲はどのようになっているのでしょうか？



①

2歳までの育児休業は平成28年3月31日以降生まれの子が対象となります。
1歳6か月に達する日の翌日が平成29年10月1日以降、つまり1歳6か月に達する日が平成29年9月30日以降の子ということになります。



②

子が1歳になったけれども、保育所に入所できない時点で申し出る育児休業は、これまで通り、1歳6か月までの延長になるのですね。



③

保育所に入所できない理由で1歳から1歳6か月までの育児休業を取得していた場合であっても、改めて、1歳6か月時点で保育所に入れない事実を事業主に申し出なければならぬことになっています。

その際に、事業主側から保育所の不承諾通知書等を再度提出することを求められる場合が一般的です。



④

2歳までの育児休業は、両親が同時に取得することもできるのでしょうか？



⑤

可能です。
2歳までの育児休業を取得するための要件は、下記の通りです。
・労働者又は配偶者が1歳6か月時点で育児休業をしていること
・子の1歳6か月に達する日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められること
上記の2要件を満たす限りにおいて、両親が同時に取得できます。



⑥

ビタミンMの内容に関しては、分かりやすく簡潔に表現することを心掛けておりますので、情報のすべてを正確に表すことができない場合があります。このような場合において、内容が不正確であったこと及び誤植があったことによる生じたいかなる損害に対しても、当事務所は一切の責任を負いません。
また、ビタミンMの内容は、作成日現在において有効な情報です。制度や法律は変更されますので、ご利用日時点での内容を官公庁等にご確認ください。

お知らせ

「ビタミンM」メール配信サービスを始めました！「kcr@nkgr.co.jp」に<事業所名・お名前・メール配信希望>をご記入の上、メールをお送りください。毎月、労務に関する最新情報をお届けいたします。

お気軽に
ご質問・ご相談ください



社会保険労務士法人 日本経営
〒561-8510
大阪府豊中市寺内2-13-3日本経営ビル
発行責任者: 社会保険労務士 岩田健

TEL: 06-6868-1193
FAX: 06-6862-4662
Mail: kcr@nkgr.co.jp

作成日: H29.11.17
NK-GROUP

イラスト協力: WANPUG