

# INFORMATION

(Vol.229)

2018年1月号

## ■今年の企業人事・労務管理は？

新年、明けましておめでとうございます。

年明けの株式市場は世界景気の拡大を背景に昨年末から連騰しています。縁起や格言を重んじる株式市場では、「干支」でその年の相場を占います。今年の干支、戌（いぬ）年は「笑い」です。明るい一年になりそうです。事実、戦後「戌」年は5回あり、勝敗は4勝1敗と好成績を残しています。

今年は「笑い」の一年です。しかし、来年以降は歴史的な出来事が続くだけに予断が許せません。来年5月は天皇陛下の退位による元号の変更。10月には消費税が10%に引上げ。2年後の2020年には東京オリンピックの開催。これらは過去の経験では、決して喜ばしいものとは言えないからです。

元号の変更では、「昭和」から「平成」に変わると同時に株価の大暴落が始まり、いわゆるバブル経済が崩壊しました。今でも後遺症は残っており、まだ記憶に新しいところです。消費税引上げとオリンピック終了後は反動で景気が一気に落ち込みます。

そのため、今年は「笑い」ながらも、来年以降を見据えた準備も必要な一年になりそうです。

話が横道に逸れてしまいました。本題の今年の人事・労務管理を巡る動向を考えてみたいと思います。

まず、労務管理面では昨年から加速化している法令遵守・適正化に一層拍車がかかります。“ウチの業界に限って”とか、“今までそんなことは”といった言葉は通用しなくなっています。労働時間規制に関する労働基準法の改正施行が来年予定されていますので、その傾向は顕著になります。人手不足が続く限りこの流れは続きそうです。

人事管理の分野では、「働き方改革」が具体化します。昨年までは一種のブームで漠然としていた感がありました。今年は現実的に自社に適した制度を構築する動きが増えるのではないのでしょうか。加えて、企業業績も比較的堅調なため、昇給や昇格、賞与配分の基準となる評価制度を再検討する会社も増えるものと予想しています。採用・育成・定着の強化につながる「働き方改革」は、生産性の向上にも寄与する筈です。

顧客ニーズは、年々多様化し複雑化しています。社員一同、専門性をより高めながらも、きめの細かい対応を心掛けていきます。

今年も引き続きご愛顧のほど、よろしくお願い申し上げます。

### 第10回 『超訳 ニーチェの言葉』 (フリードリヒ・ニーチェ/白取春彦編訳) より

～ 心の生活習慣を変える“『曙光』” ～

毎日の小さな習慣のくり返しが、慢性的な病気をつくる。それと同じように、毎日の心の小さな習慣的くり返しが、魂を病気にしたり、健康こしたりする。たとえば、日に十回自分の周囲の人々に冷たい言葉を浴びせているならば、今日からは日に十回は周囲の人々を喜ばせるようにしようではないか。そうすると、自分の魂が治療されるばかりではなく、周囲の人々の心も状況も、確実に好転していくのだ。

## ■ 募集や求人申込みの際に労働条件を変える場合は？

労働者の募集を行う際、当初の労働条件と異なることにより、入社後のトラブルに発展することがあります。そのようなトラブル防止のため、平成30年1月1日から職業安定法が改正となりました。改正の概要について解説します。

### (1) 当初の労働条件が変更される場合は速やかに明示

ハローワーク等への求人申込み又は自社HPでの募集等を行う際、労働条件を明示します。しかし、明示された労働条件が変更になる場合があります。その際は変更内容について速やかに明示しなければなりません。この条件が今回の改正で新設されました。

例1) 基本給25万円～30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月に決定

例2) 基本給25万円/月、営業手当3万円/月 ⇒ 基本給25万円/月、営業手当0円/月

変更明示は、求職者が変更内容を理解できるよう当初の内容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。

### (2) 最低限明示しなければならない労働条件等

労働者の募集等の際に以下の事項を書面交付によって本人に通知しなければなりません。

記載が必要な項目	記載例
1.業務内容	一般事務
2.契約期間	期間の定めなし
3.試用期間	試用期間あり(3ヶ月)※
4.就業場所	本社(〇〇県〇〇市・・・)
5.就業時間/休憩/ 休日/時間外労働の有無	9:00～18:00(休憩60分) 土日祝日/時間外労働あり(月平均20時間) ※裁量労働制を採用する場合は「みなし労働時間数」が必須
6.賃金	月給20万円(ただし、試用期間中は月給19万円) ※固定残業代を採用する場合は下記3つの明記が必須です。 1.「固定残業代にあたる時間外労働の時間数」 2.「固定残業代の手当の金額」 3.「1.を超える時間外労働について、割増賃金を追加で支払う旨の一文」
7.加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
8.募集者の氏名又は名称	〇〇〇株式会社 ※
(9.派遣労働者として 雇用する場合)	雇用形態:派遣労働者 ※

※は今回の改正により追加等された事項です。

### (3) 労働条件明示や変更明示に当たって遵守すべき指針等の主な内容

- 明示する労働条件は、虚偽又は誇大な内容としてはなりません。
- 有期労働契約が試用期間としての性質を持つ場合、試用期間となる有期労働契約期間中の労働条件を明示しなければなりません。また、試用期間と本採用が一つの労働契約であっても、試用期間中の労働条件が本採用後の労働条件と異なる場合は、試用期間中と本採用後のそれぞれの労働条件を明示しなければなりません。
- 労働条件は、職場環境を含め可能な限り具体的かつ詳細に明示するよう配慮が必要です。
- 労働者が変更内容を認識した上で、労働契約を締結するかどうか考える時間が確保されるよう、労働条件等が確定した後、可能な限り速やかに変更明示をしなければなりません。
- 変更明示を受けた求職者から、変更した理由について質問をされた場合には、適切に説明を行うことが必要です。