



YELL・Spirits

2017年7月号

エール・スピリッツ



Contents

発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル 1F

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email : info@sr-yell.com URL : <http://www.sr-yell.com>

Facebook : <https://www.facebook.com/yell1354>

- 代表より ●ご案内 ●求人票をめぐるトラブルと留意点 ●外国人を雇用する時には注意が必要です
- 労働時間に関するご相談 ●労務相談室 ●夏季休業ご案内 ●セミナーご報告&今月のエール

鎌倉です。

最近、小学2年生の息子が将棋の腕を上げ、朝から「ママ、将棋やろうよ～」と誘われます。(もちろん忙しい朝に将棋なんかやっていたらいいのですが)。加藤九段や藤井四段といった名人が連日テレビに登場するので拍車がかかっています。一緒に書店に行けば、つい最近まではカブトムシの本だったのに、初心者向けの将棋本を手にとって研究していたりして驚かされます。ちなみに、小2の息子いわく、ママは勝てる相手だから気分よく将棋を指せるそうで、手加減してあげるねといわれました(トホホ...) ネットの将棋ゲームでいつの間にか学び、すっかり上手くなっていたのです！

息子に馬鹿にされまいと、一緒に遊べる程度には知っておこうかなと思ってやってみると、なんだか将棋は企業経営に似ているかもしれない！と思いました。次の一手は何通りもの選択肢があり、相手がどうするかを予想して、その中から相手をみながら確率の高い選択をしていく。でも様々な障壁があり、守りと攻めが交錯して、常に守りも攻めも両方みていないと劣勢になる。また、一番弱い駒である「歩」も、使いようによっては強い駒になり得、使う人の技術や目利きによるといっても似ています。強い駒(「角」や「飛」)をとっていけば、楽に優勢にもっていけるけれど、限られた資源で戦うときはきついですね。う～ん、なんだか奥が深いです！ 時間を費やしてしまうので、将棋にはまるのは避けたいのですが、子供の方は時間がたくさんあるので研究し放題で、どんどん強くなりそう。。

そんな将棋も AI と名人の電王戦で、AI が勝利する時代になっています。そもそも我が家もスマホ将棋から将棋を指すようになったのですが、AI が人間の名人に勝つというのは複雑な思いです。AI に雇用が奪われるかもしれないといわれる時代、将棋で AI があの手この手を先読みできるなら経営も？ でも人間は AI に対抗するのではなく、うまく活用しなければいけませんね。我々社労士の分野ももっと上手くうまく簡素化できるものを簡素化し、皆様の真のサポートをする時間を生み出さなければと思います。いち早く取り込むことが本当に大切です。

息子に「AIの方が人間より将棋が強いんだって。どうする？」と聞いてみたら「ボクの味方にして教えてもらえばいいよ！」と即答でした。子供の方がわかっているかもしれませんね！？ いろいろ考えさせられた将棋の話でした。

6月14日開催プライベート勉強会

～待たなし！無期転換ルール対応、多様な正社員制度の考え方～の資料と無期転換に関する就業規則の規定例をご希望の顧問先企業様にお送り致します。担当者までお気軽にご連絡ください。



夏期休業のお知らせ

下記の期間を夏期休業とさせていただきます。何卒ご理解のほどお願い申し上げます。

平成29年8月11日

(金)～

平成29年8月16日

(水)迄

★未来創造塾のご案内★

7月20日(木)16時～“2017年税制改正と労働法改正”(横浜総合税理士&弊社社会保険労務士佐藤文)

共催セミナー

会費:5000円

18時から異業種交流会

も開催します(無料)



求人票をめぐるトラブルとその留意点

最近、業種を問わず多くの企業様から人材採用に関するご相談が増えています。少しでも自社に応募してもらいたいという企業の想いと採用に至った場合でも、求職者の売り手市場の状況の中、求人内容と実際の労働条件とが少しでも異なると、そのことにより不満、不安を持ち、早期の退職や、トラブルに発展するケースも増加しているようです。

今月号では、求人を行う際に求められる求人内容の明確化と、求人を行う際の留意点について解説します。

1. 求人票をめぐるトラブルの実態

厚生労働省の雇用仲介事業等の在り方に関する検討会において、求人票に関する具体的な相談事例として、以下のような事例が紹介されています。

御社の求人・採用は問題ないでしょうか？

雇用形態・試用期間に関するもの

求人票には「正社員、期間の定めのない雇用」とあったが、入社後に「試用期間1年」と言われた。1年の期限を迎えるに際して、「更新しない」と言われた。

賃金に関するもの

「営業職、残業なし、ボーナス年2回あり」という求人を見て入社したが、終業はほぼ毎日22時過ぎで、給与明細には「技術手当」があるが、残業代はついていない。

労働時間・休日に関するもの

求人広告では、「年間休日117日」となっていたが、実際は105日だった。

職業紹介事業者からの相談事例

「基本給30~35万円」という求人票を受領して人材を紹介したところ、「面接したら「貴方の経験では最初は基本給27万円スタートということによければ選考を進める」と求人企業の面接担当者から言われた。意図して見かけを良くした求人では人を釣っているのではないか」という苦情を受けている。

2. 求人票の記載と実際の労働条件との間に相違が生じる背景

求人票の記載の内容と実際の労働条件に相違が生じる原因としては、次のようなことが考えられます。

- ① 意図的に実際の労働条件と異なる記載がなされる場合
- ② 意図せずに不正確な記載がなされる場合

①はともかく（当然、問題ですが）、②の場合は採用担当者が自社の労働条件についての理解が不足しているために、生じてしまうケースも少なくないようです。例えば、固定残業代制度を採用していれば残業代は一切支払わなくてよいと誤解している、あるいは、採用担当者が自社の現場の勤務実態を十分に把握できていないため、誤った条件を記載してしまうということが起こりえます。

採用担当者が自社の採用する労働条件や従業員の勤務実態についての正確な認識をもつことがトラブルを発生させないためには欠かせません。

3. 求人をめぐる法規制（職業安定法の改正）

H29. 4. 1 施行

- ・公共職業安定所で、職業紹介事業者に関する情報を提供

H30. 1. 1 施行

- ・職業紹介事業者で紹介実績等の情報提供を義務付け
- ・求人者について、虚偽の求人申込みを罰則の対象とする。
- ・勧告（従わない場合は公表）など指導監督の規定を整備
- ・求人情報サイト、求人情報誌等について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針（※）で定めることとするとともに、指導監督の規定を整備
- ・求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務付ける。

公布の日から3年以内に施行

- ・ハローワークや職業紹介事業者等の全ての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。

4. 固定残業代の求人票への表記方法

求人票や募集要項の「固定残業代」を含めた賃金表示をめぐるトラブルが見受けられ、「若者雇用促進法」に基づく指針で、「固定残業代」について適切な表示をするよう定めています。また、改正職業安定法の成立に伴う指針も平成30年1月1日に大幅改正が予定されており、固定残業代の計算方法明示が定められる見込みです。



固定残業代制を採用する場合は、募集要項や求人票などに、次の①～③の内容すべてを明示してください。

- ① 固定残業代を除いた基本給の額
- ② 固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法
- ③ 固定残業時間を超える時間外労働、休日労働および深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨

▶ 時間外労働について固定残業代制を採用している場合の記載例

- 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かかわらず、○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

【注意点】 ※「□□」には、固定残業代に該当する手当の名称を記載します。
※「□□手当」に固定残業代以外の手当を含む場合には、固定残業代分を分けて記載してください。
※ 深夜労働や休日労働について固定残業代制を採用する場合も、同様の記載が必要です。

～求人の留意点～

- ① 正しい情報で掲載する。
（よく見せかけた求人でも人を集めても事実が異なれば早期離職に繋がるだけ。）
- ② 既存の社員の労働条件とのバランスを考える。
（採用難のため賃金が高めに設定され、入社後に仕事を教える先輩社員より給与が高いなどの逆転がおこれば、摩擦が生じる）
- ③ 欲しい人材（社風に合う、能力、経歴等）を明確にする。
（あれこれ求めるとますます採用難に）



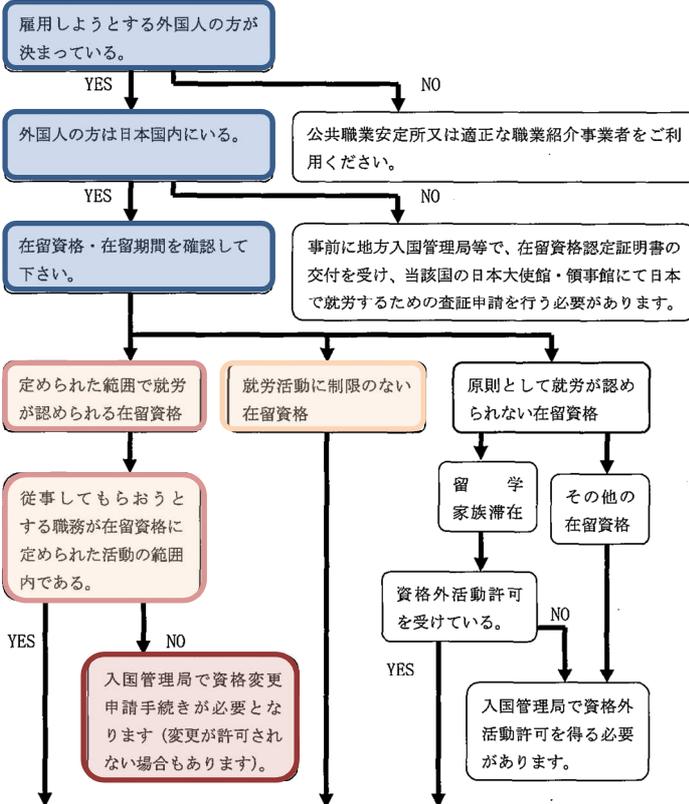
多様な人材を
活用するために

外国人を雇用する時には注意が必要です

◆高まる“人手不足感”

昨今人手不足感が急速に高まってきています。特に建設業や介護事業、飲食業、サービス業等中小企業において、募集をしてもなかなか採用できないという声が多く聞かれます。そうした環境の中で外国人を雇用したいというニーズも高い一方で、どうすれば良いのかわからずに採用に踏み切れないでいる企業様も多いのではないのでしょうか。そこで、まずは日本に居住する外国人を雇用する際に特に注意が必要な点をご案内いたします。

1 外国人の方を雇用するためには



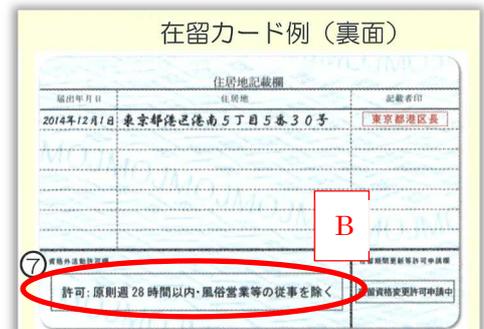
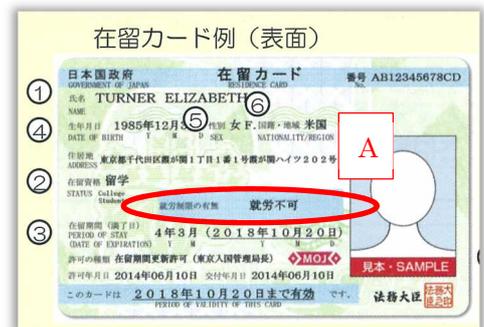
雇用

- ・労働条件通知書を書面で交付してください。
- ・各種社会保険の加入手続きを行ってください。
- ・適正な雇用・労働条件の確保に努めてください。
- ・外国人雇用状況の届出を行ってください。

◆在留資格とは？

適正に入国し、3ヶ月以上の在留期間が認められた外国人には「在留カード」が交付されます。

在留カードは図のような事項が記載されています。



- ①氏名、②在留資格、③在留期間
- ④生年月日、⑤性別、⑥国籍・地域
- ⑦資格外活動許可の有無

在留資格には様々なものがありますが、A欄に「就労制限の有無」が記載されています。

- ①「**就労制限なし**」：どのような職種でも就業できます。永住者や日本人の配偶者などが該当します。
- ②「**在留資格に基づく就労活動のみ可**」：在留資格で定められた活動だけが許可されています。
例えば「技術・人文知識・国際業務」であれば技術者・語学教師・通訳などが該当します。
- ③「**就労不可**」：原則就労はできません。留学生、在留外国人の家族などが該当します。

在留資格の範囲の業務でないか不可の場合は、B欄の「資格外活動許可の有無」に記載があるか確認してください。在留カードに記載されている範囲内でしか働くことはできません。

<入国管理局 HP 在留資格一覧> <http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/kanri/qaq5.html>

◆在留期間に注意が必要です

在留資格には期限が設けられています。期限内に更新の手続きをしなければ在留資格を失います。在留カードはホログラムや光学的変化インキ等の偽変造防止対策が施されていますので、必ず原本の提示を求め、在留資格・期間を確認します。また、採用時には有効であっても、働いている途中で在留期限が到来することがあります。外国人を雇用する場合には、**在留資格の期間内で雇用期間を定める**ように留意しましょう。なお、ホノグラム部分の光沢がない、汚れているなど偽造が疑われる場合は、在留資格が失効しているかどうかを確認することができます。

＜法務省入国管理局在留カード等番号失効情報照会＞

<https://lapse-immi.moj.go.jp/ZEC/app1/e0/ZEC2/pages/FZECST011.aspx>

◆留学生をアルバイト等で使用する場合の注意点

留学生は勉学が本分ですが、資格外活動許可を受ければアルバイトを行うことができるようになります。必ず資格外活動許可を確認してください。一般的に、風俗営業に関わるものでないことを条件に、**週 28 時間以内を限度**として勤務先や時間帯を特定することなく、包括的に資格外活動許可が与えられます。また、**夏休みなど長期休業期間については 1 日 8 時間以内の制限のみ**と緩和されますが、長期休業と偽って、許可以上の時間を働くことがないように、学校の休業期間の通知等を提出させ、適切な労働時間となるよう気を付けましょう。

なお、留学生はアルバイトを掛け持ちしていることがあります。1 週 28 時間以内の限度や長期休業中の 1 日 8 時間以内の制限は全ての就労時間の上限ですのでご注意ください。

労働時間についてのご相談会

労働時間に関する意識の高まりを受け、危機意識を持ったより多くの企業がそこに取り組むようになってきており、「残業を減らす努力をしていますか？」との問いに「はい」と答えている企業が79.76%と統計（東京商工リサーチ）にも表れています。これまできちんと締結してさえいればよいという認識の企業も多かった「36 協定」（時間外・休日労使協定）も考え方を改めなければ大きな企業リスクとなります。監督署の扱いも厳格化の方向です。

そこでエールでは**顧問先企業様の労働時間についてのご相談を重点的に**お受けすることにしました。ご相談内容は担当者の他、複数のエール有資格者にて検討します。36 協定の見直しや、労働時間について見直したいという企業様はご相談下さい。**（事前にご予約が必要です）**

◆最近増えている労働時間についてのご相談◆

- ・「36 協定」は、特別条項を入れて前年と同じ内容で締結してきたが、わが社の実態と照らして、このままで問題がないか、どのような内容で締結したらよいか知りたい。
- ・特別条項はあるが、月 80 時間超えとなっているため、見直したい。
- ・変形労働時間制について相談したい。
- ・労働基準監督署からサービス残業、未払い残業の是正勧告を受けたので対応してほしい。
- ・今後の流れを見据えて今何を対応したらよいか。
- ・労働時間のルールを改定したいので雇用契約の見直しの手順を確認したい。
- ・定額時間外手当の見直しをしたい。



今月のエール

顧問先企業様限定勉強会
～待たなし！無期転換ルール対応、多様な正社員制度の考え方～



講師:特定社会保険労務士滝瀬仁志
代表社員 鎌倉珠美



休憩時間は、健康経営アドバイザー
秋山によるヨガ・ストレッチ♪
&大倉山銘菓の
チーズタルトで
皆様にはリフレッシュ
していただきました。



勉強会後は情報交換会を開催。ご参加いただきました皆様ありがとうございました。また今後も企画して参りますのでご期待ください！

建設セミナー 加藤が未加入問題、算定基礎講習の講師をさせていただきました。

度は終わりましたが、「10/16」で連載(隔むし現場への影響が、選定され、大きな差、どうなる？未加入対応のほ、これ、建設業界改革から、建通新聞電子版で連載、17年改、国内の雇用環境が改善、未加入対策はどの、す、人材の獲得



6月から建通新聞で「どうなる？未加入後の建設業界改革」(特定社会保険労務士 加藤大輔)の連載が始まりました！



代表鎌倉が東京ビルメンテナンス協会様で「ビルメン業のための助成金セミナー」の講師に登壇しました。ビルメン

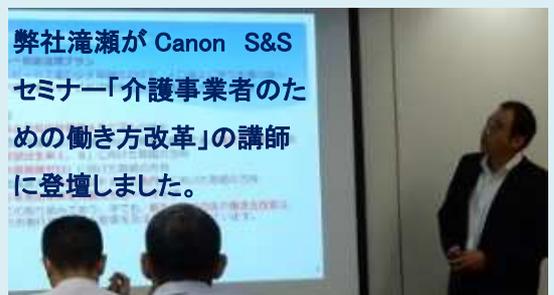
広報誌7月、8・9月号と特集記事を執筆しています。8月24日未来創造塾でも助成金についてご案内いたします。



6月の未来創造塾は「ファミリービジネスの永続化戦略」のテーマで㈱ヒューマンキャピタルマネジメント代表の小林先生をお招きしました。



弊社滝瀬が Canon S&S セミナー「介護事業者のための働き方改革」の講師に登壇しました。



エールでは“理念プロジェクト”に全員で取り組んでいます。毎回グループを変えながら議論し発表しあいます。



メンバーのご実家から送っていただいたスイカをいただき、繁忙期を全員でのりきります♪

