

*FirstGlobal* メッセージ

# siesta

2018.3月号 vol.178

発行元：〒540-0012

大阪府中央区谷町1-6-4

天満橋八千代ビル10階

(株)ファーストグローバルコンサルティング

代表取締役

戦略人事コンサルタント 品川典久

TEL 06-6910-3007 FAX 06-6910-3008

Email [shinagawa@1gc.jp](mailto:shinagawa@1gc.jp)

URL <http://www.1gc.jp>

## 今月のトピックス

### 改正職業安定法

今回は仕事のお話ですが、1月より職業安定法が改正（施行）となりました。募集・求人時の労働条件の明示の義務について、明示事項の追加、遵守すべき事項の明確化等が行われました。一部ご紹介しますと「有期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雇用契約期間中の労働条件の明示義務。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の明示義務」「原則として、求職者と最初に接触する時点までに労働条件の明示の実施義務」「固定残業代を導入している場合は、募集要項や求人票などに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の明示義務」「労働時間に関し、裁量労働制が適用される場合はその旨の明示義務」などです。なお、求人者に関しては、虚偽の求人申込みは罰則の対象となります。勧告（従わない場合は公表）など指導監督の規定の整備が行われるようです。上記の内容は弊社で就業規則を整備する際に、明確に記載している内容です。労基署もうるさい点です。平たく言えば、在籍している社員に対して明確にしないといけない項目がまだ見ぬ方々（求職者）にも明確に伝えることが求められるようになった、ということでしょうか？お客様と話をしていて業種や職種の違いはあるかもしれませんが、採用に際して、ご苦労されている（応募もない）会社とそうでない会社が極端なのは興味あるところでした。端的に何が違うのか？といえば、育児休業などの両立支援と残業をさせないしくみを確立させているか否か、でした。会社の内情は入ってみないとわかりませんが、求職者はまずそういう点を見ている。後者の会社もそれはそれでご苦労はあろうかと思いますが、「働き方改革」をしないと、いい人材が来ない、その前に人材自体が来ない時代にすでに突入しているのでしょう。

## < next >

いよいよ恒例の篠山マラソンの時期（3月）が来たので、長距離を走り始めています。しかし、例年以上の寒さが堪えます。

昨年リタイアの屈辱を果たすべく、あと一ヶ月がんばります。