

《Labor Communication 2017・12》

紅葉狩りに近所のお寺へいってきました。近所と言っても言ったことのないお寺だったので、スマホのアプリで道順を検索しながら歩き出しました。指し示す道は人通りのない山道へ。途中で怖くなって引き返し、舗装されている道まで降りてきて遠回りして、お寺の山門にたどり着きました。お寺の中を散策して奥の方に向かうと先ほど途中で引き返した山道に続きそうな道が…。また、知らない場所へ車で向かう時にもナビで道順を検索しながら運転。こんなとこ曲がれへんというような細い道へ「右です」。確かにその道の先には、目的の建物が。でも建物は広い大きな道路にも面していました。どちらも最短の道順で通行・歩行が可能なんでしょう。ナビの進歩は目を見張りますが、経験が感知する「危い」も必要だと感じました。（小野山英男）

高齢者無期 雇用転換コース

★50歳以上定年年齢以下の従業員を有期から無期へ転換。

先月号で「65歳超継続雇用推進コース」の助成金を紹介させて頂きましたが、今回は「高齢者無期雇用転換コース」をお知らせします。50歳以上の従業員をなかなか正社員へと転換するのは荷が重いけど、有期雇用から無期雇用ならという事業所向けです。キャリアアップ助成金と似ていますが、有期から無期雇用への転換の場合は、キャリアアップ助成金が 285,000 円（生産性要件を満たす場合は 36 万円）ですが、このコースだと 480,000 円（生産性要件を満たす場合は 60 万円）になりますので、50 歳以上の従業員の無期雇用をお考えの場合は、こちらのコースの方がオススメです。キャリアアップ助成金同様に最初に計画届を提出します。提出先は労働局ではなく、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構になります。計画時に大きく違うのは、高齢者の雇用管理に関する措置として、①職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施 ②作業施設・作業方法の改善 ③健康管理・安全衛生の配慮 ④職域の拡大 ⑤知識・経験等を活用できる配置・処遇の改善 ⑥賃金体系の見直し ⑦勤務時間制度の弾力化 この7つの措置のうち1つ以上実施していることが必要になります。1支給年度あたり10名まで申請できます。多くの50歳以上のパートさん等を雇っている事業所様にはかなり魅力的な助成金となっています。お問い合わせは、弊社までご連絡ください。



職業安定法の 改正

平成30年1月1日 改正「労働条件の明示」義務化

事業所にとって、身近な「労働者の募集」や「求人申し込み」について、職業安定法が改正されます。①求人票や募集要項（自社HP等）において初回の面接時まで「全ての労働条件」の明示 ②明示した労働条件が変更された場合、速やかに明示 ③契約時、書面による労働条件の明示 が義務化されました。ハローワークの求人票では厳格に指導を受けますが、自社のHPまでとなると出来るだけ速やかな対応が必要です。また、最低限明示しなければならない労働条件に、①裁量労働制を採用している場合はその時間 ②固定残業制を採用している場合も時間と手当の額および時間が超えた場合、別途支給する旨 ③試用期間を置く場合はその期間 ④派遣労働者として雇用する場合はその旨が追加されました。この機会に、自社の雇用契約書や労働条件通知書の見直しを！

あすは社労士事務所

〒530-0047 大阪市北区西天満 2-6-8 堂島ビルディング 814
電話.06-6948-5252 FAX.06-6948-5253

社会保険労務士 佐々木 香里
社会保険労務士 小野山 英男
特定社会保険労務士 小野山 真由美

★慌ただしい年末、どうぞ、ご安全に。よいお年をお迎えください。