

大滝・馬場人事労務研究所便り

来年 1 月から労働者の募集や
求人申込みの制度が変わります！

◆3月に改正法が成立

平成 29 年 3 月 31 日に職業安定法の一部の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立しました。職業安定法の改正については、平成 29 年 4 月 1 日、平成 30 年 1 月 1 日、公布の日から起算して 3 年を超えない範囲内において政令で定める日の 3 段階で施行されます。

今回は、来年 1 月 1 日から施行される、労働者の募集や求人申込みの制度の主な変更点についてご紹介いたします。

◆労働条件の明示について

ハローワーク等へ求人申込みをする際や、ホームページ等で労働者の募集を行う場合は、労働契約締結までの間、業務内容や契約期間、就業時間、賃金といった労働条件を明示することが必要ですが、今回の改正で、当初の労働条件に変更があった場合、その確定後、「可能な限り速やかに」、変更内容について明示しなければならなくなりました。

面接等の過程で労働条件に変更があった場合は、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要になります。

◆最低限明示しなければならない労働条件等

労働者の募集や求人申込みの際には、書面の交付によって明示しなければならない労働条件が定められていますが、今回の改正で、「試用期間」、「裁量労働制（採用している場合）」、「固定残業代（採用している場合）」、「募集者の氏名または名称」、「雇用形態（派遣労働者として雇用する場合）」の明示が追加事項とされました。

◆変更明示の方法

以下のような場合には、変更の明示が必要となりました。

- (1) 「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合
例) 当初：基本給 30 万円/月 ⇒ 基本給 28 万円/月
- (2) 「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合
例) 当初：基本給 25 万円～30 万円/月 ⇒ 基本給 28 万円/月
- (3) 「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合
例) 当初：基本給 25 万円/月、営業手当 3 万円/月 ⇒ 基本給 25 万円/月



(4) 「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合

例) 当初：基本給 25 万円/月 ⇒ 基本給 25 万円/月、
営業手当 3 万円/月

なお、変更内容の明示については、「変更前と変更後の内容が対照できる書面を交付する」、「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脚注を付けたりする」など、求職者が変更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。

中小企業の 7 割近くが「賃上げ」を実施、その理由とは

◆企業規模別の調査

10 月下旬に、経済産業省より平成 29 年「企業の賃上げ動向等に関するフォローアップ調査」の結果が発表されました。

中小企業・小規模事業者は 66.1%（前年度 59.0%）となりました。

前年度と比較すると、中小企業が積極的に賃上げを行っている傾向がうかがえます。

◆中小企業が賃上げを実施する理由は？

中小企業・小規模事業者が賃上げを実施した理由について、ベスト 5 は以下の通りとなっています。

- (1) 人材の採用・従業員の引き留めの必要性 (49.2%)

- (2) 業績回復・向上 (34.3%)
- (3) 他社の賃金動向 (21.6%)
- (4) 最低賃金引上げのため (11.4%)
- (5) 業績連動型賃金制度のルールに従った (15.3%)

◆賃金規定、人手不足に関する状況

なお、中小企業・小規模事業者において、賃金表等を含む賃金規定を「持っている」と回答した割合は61.0%でした。

また、「人手不足・人材不足」を感じていると回答した割合は66.4%、採用活動の方法については「ハローワーク」が最多(78.7%)となっています。

～トピックス～

副業「原則禁止」から「原則容認」へ

厚生労働省よりモデル規則が公表される予定

厚生労働省は政府の「働き方改革」として正社員の副業や兼業を後押しするためのガイドライン案を有識者会議に提示しました。長時間労働や健康確保などへの留意が盛り込まれ、内容は労働者側のメリットが強調されています。ガイドラインは年度内に完成させ、来年度から周知させることになっています。現在、副業・兼業は就業規則で原則禁止にしている企業が多く、平成26年度の中小企業庁の調査では、副業を認めている企業は全体の14%となっています。政府は労働力人口が減少する中で、積極的に副業容認を導入するよう意向を示しています。また、ガイドライン案では「労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的に労働者の自由」とした裁判例を明記し、副業・兼業を認めることにより、「自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる」としたほか、所得の増加、将来の起業・転職の準備などメリットが挙げられています。それ以外にも、副業・兼業を禁止し許可制にしている企業に対しては、労働者の申請・届け出制への転換も促した内容になっています。ただし、就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康管理の必要性に留意が必要としており、さらに、職務に専念する義務や秘密を保持する義務を意識することなどが盛り込まれた内容となっています。最終的にどのような内容になるかはっきりしていませんが、そもそも、労働時間の管理や残業代の発生、どちらの会社で健康配慮義務を負うのか、責任の度合いはどうか。兼業・副業を積極的に推進していこうとするのであれば法改正などもう少し準備が必要ではないでしょうか。(馬場)

～今月の判例研究～

今月は、NHK（名古屋放送局）事件（名古屋地判平29.3.28）を解説します。本件は、従業員 X のうつ病休職から復職の可否を判断する際、Y（NHK）が6か月のテスト出局（以下「リハビリ出勤」）を実施した場合に、Yに賃金支払義務があるか等を争った事案で、名古屋地裁は、リハビリ勤務実施自体はYの裁量に委ねられるとした上で、リハビリ勤務は軽度な作業を想定し、成果や責任もないので労務の提供とは言えないとして、Yに賃金支払い義務はないとしました。又、リハビリ出勤中、Xが管理職の指示に従うことは当然とし、Xの遅刻早退によるリハビリ出勤の中止や休職期間満了によるXに対する解雇もYに違法性はないとしました。紙面の関係から、Xのうつ病休職中のリハビリ出勤について賃金支払い義務があるかどうかの判断につき、リハビリ出勤が、労働契約上の労務提供を義務付けたものか、リハビリ出勤中の作業が労働契約上の労務提供といえるかについて解説します。判決は、①リハビリ出勤の設置や実施自体は、法的義務ではなく具体的な制度内容はYの裁量に委ねられること、②リハビリ出勤は、会社の健康配慮義務に基づく職場復帰援助措置義務の考え方を背景に制度化したものと解され、その目的や制度趣旨から、労働契約上の労務提供と同水準と又はそれに近い水準の労務の提供を求めることは制度上予定されていないこと、③又、リハビリ出勤の目的が、職場復帰のためのリハビリを行う以上主治医による復職可能であるとの判断を前提に段階的に出勤時間を長くすること、作業負荷を増加させて通常勤務に近づけていくこと自体は合理的であること、④さらに、作業内容は軽度のものが想定されており、制度上、作業の結果や責任等求められているとはいえないと判示しました。以上からリハビリ出勤は、Xに労働契約上の労務提供を義務付けたものでもなく、リハビリ出勤中の作業が労働契約上の労務提供ともいえないとして、YのXに対する賃金支払い義務を認めませんでした。この判決から以下の結論が導きだされることとなります。リハビリ出勤は、業務でなくリハビリの一環である。従ってリハビリ出勤中、出退勤途中は業務及び通勤ではないため、その間に被災した場合は、労災法の対象外ということになります。(大滝)