

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっとWORK

2017.Oct
Vol.19

あおぞらの きれい過ぎたる 夜寒哉

今の特集

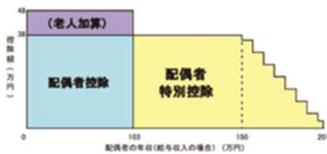
労働者を募集する企
業
～労働者の募集や求人申込みの
新制度～
＜職業安定法の改
定＞
施行日：2018（平成30）

今の特集 求人のルールが変わります

直近8月の有効求人倍率は1.52倍。これはバブル期のピークだった1990年の1.46倍を上回る水準だそうです。私が20代のころ、採用のお手伝いをしてきたときよりも、さらに人を採用しづらくなっているということです。

情報BOX

※配偶者控除及び配偶者特別控除について居住者の所得制限あり
(※1は居住者の合計所得金額が900万円以下の場合)



情報BOX 年末調整留意事項を解説します

今年の所得税の計算において、給与収入1,000万円超の場合の給与所得控除額は220万円が上限とされています。

これにより、年収1,000万円超の方は昨年に続き増税となります。

むさしの労務相談室



むさしの労務相談室 有給休暇の出勤率の算定方法

4月入社の新入社員にこの10月から年次有給休暇を付与します。入社後から頑張って休日出勤までしてくれたのに、張り切りすぎて怪我をしまい1か月お休み、その後リハビリで遅刻や早退を繰り返し、さらに夏休みも多めにとりました。そんな彼にこの10月から有休を与えるべきなのでしょうか？

MRパートナーズNOW



MRパートナーズNOW 会社対抗運動会を実施しました！

10月6日（金）代々木にある国立オリンピック記念体育館にて、株式会社イーパス様と弊社（むさし）の会社対抗運動会が開催されました！

今月の特集

職業安定法改正

求人ルールが変わります！

労働者を募集する企業の皆様へ

～労働者の募集や求人申込みの制度が変わります～
 <職業安定法の改正>

施行日：2018（平成30）年1月1日

文：猶木 貴彦

バブル期以上の求人難

直近8月の有効求人倍率は**1.52倍**。これはバブル期のピークだった1990年の1.46倍を上回る水準だそうです。私が20代のころに採用のお手伝いをしていたときよりも、さらに人を採用しづらくなっているということです。バブルの頃は、採用するために、給料を上げたり、休みを多くしたりして、様々な努力をしていました。一概に比べることはできませんが、最低賃金が上がり、働き方改革などと言って休みを増やす風潮にあるのは、バブルの頃と重なります。

ブラック企業の見分け方

最近ではバブルの頃には無かった「**ブラック企業**」という言葉も横行しています。採用するためには、「ブラック企業ではない」というアピールが欠かせません。

新卒など若者を採用するには、求職者の求めに応じて①**募集・採用に関する状況**②**労働時間などに関する状況**③**職業能力の開発・向上に関する状況**のいずれかひとつの情報提供を義務付ける法律（若年雇用促進法）が昨年3月に施行されています。

新しい求人ルール

若者だけではなく、広く一般にも求人情報等の適正化を図るため、職業安定法が改正になりました。これにより、来年1月からは以下の事項を明示することとなります。☆印の追加の事項をご確認ください。

2 最低限明示しなければならない労働条件等

労働者の募集や求人申込みの際に、少なくとも以下の事項を書面の交付によって明示しなければなりません。ただし、求職者が希望する場合には、電子メールによることも可能です。

記載が必要な項目	記載例
◎業務内容	一般事務
◎契約期間	期間の定めなし
◎試用期間	試用期間あり（3か月）☆
◎就業場所	本社（●県●市●一●）又は △支社（△県△市△一△）
◎就業時間 ◎休憩時間 ◎休日 ◎時間外労働	9:00～18:00 12:00～13:00 土日、祝日 あり（月平均20時間）
裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。 （例）「企画業務型裁量労働制により、○時間働いたものとみなされます。」 ☆	
◎賃金	月給 20万円（ただし、試用期間中は月給19万円） 時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。 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関わらず、○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
◎加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
◎募集者の氏名又は名称 （○派遣労働者として雇用する場合）	○○株式会社 ☆ 雇用形態：派遣労働者 ☆

☆ 今回の改正により追加等された事項

募集条件を変えて採用するには

当初明示した労働条件を変更して契約する場合には、**契約締結前に新たな条件を明示することも義務付けられました。**

採用にあたっては労使双方で労働条件の確認を綿密に行い、トラブルが起きないように気をつけましょう。



情報BOX

今年の年末調整留意事項を解説します

1. 給与所得控除額の改正

今年の所得税の計算において、給与収入1,000万円超の場合の給与所得控除額は220万円が上限とされています。

これにより、年収1,000万円超の方は昨年に続き増税となります。

2. 復興特別所得税の計算

所得税の源泉徴収義務者は、平成25年1月1日から平成49年12月31日までの間に生ずる所得について源泉所得税を徴収する際、復興特別所得税を併せて徴収し、源泉所得税の法定納期限までに、その復興特別所得税を源泉所得税と併せて国に納付しなければなりません。

昨年同様ですが、復興特別所得税に対応していない給与計算ソフト等の使用は、復興特別所得税の徴収漏れの原因となりますので、注意してください。

3. 配偶者控除及び配偶者特別控除に関する改正

配偶者控除の額が改正され、合計所得金額が1,000万円を超える居住者については、配偶者控除の適用を受けることはできないこととされました。

また、配偶者特別控除の対象となる配偶者の合計所得金額が38万円超123万円以下とされ、その控除額が改正されました。

さらに、源泉徴収税額表の甲欄を使用して給与等に対する源泉徴収税額を求める際、配偶者が源泉控除対象配偶者に該当する場合には、扶養親族等の数に1人を加えて計算することとされ、同一生計配偶者が障害者に該当する場合には、扶養親族等の数に1人を加えて計算することとされました。

これらの改正は平成30年分以後の適用となります。「平成30年分給与所得者の扶養控除等申告書」の記入方法が前年と変わりますので注意してください。

むさしの労務相談室

今月のご相談

有給休暇の出勤率の算定方法

4月入社の新入社員にこの10月から年次有給休暇を付与します。入社後から頑張って休日出勤までしてくれたのに、張り切りすぎて怪我をしまい1カ月お休み、その後リハビリで遅刻や早退を繰り返し、さらに夏休みも多めにとりました。そんな彼にこの10月から有休を与えるべきなのでしょうか？

回答

年次有給休暇は雇入れの日から起算して、6ヶ月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者に対して、最低10日を与えなければなりません。8割以上の出勤率とは、全労働日に対して実際に出勤した日数の割合のことです。遅刻や早退した日も出勤日に含めます。休日出勤については出勤日には含めず、さらに全労働日にも含めません。夏休みなど特別休暇の場合は、会社毎の規程等によりますが、一般的には全労働日には入れないような取り扱いが働く人にとっては望ましいです。

ご相談のケースですが、例えば、4月から9月までの全所定労働日を20日×6月で120日とし、欠勤を1カ月（20日）、夏休みを5日取ったとします。この場合には、出勤日数は120-25=95日。出勤率は95/120=79.2%と8割を下回ってしまいました。よって有休は与えなくてもよいということになります。



業務課 古賀デジリイ





MRパートナーズ NOW

会社対抗運動会を実施しました！



10月6日（金）代々木にある国立オリンピック記念体育館にて、株式会社イーパス様と社労士法人MRパートナーズの会社対抗運動会が開催されました！

競技種目は、大玉入れで始まり、バレーボールに卓球、バトミントン、大縄跳び、フリースローにPKなど。最後はチーム対抗リレーで盛り上がりました。

私たちは今年が初参戦。残念ながら準優勝でした（経験値と年齢差が敗因でしょうか・・・）。でも最後まで向かっていく闘志は負けていなかったはず。大会MVPはMRパートナーズから選出されました。

とっても疲れましたが、楽しい1日となりました。来年は、絶対勝利を目指し、今から運動を始めようと思います。

来年はみなさんも一緒に参加しませんか？

（営業部 大塚）



ユニフォームはお揃いのポロシャツです！



昔懐かしい玉入れ



みんなで応援



腕相撲は力が入りました！



チームワークばっちり

編集後記♪

急に寒くなってきましたね。みなさま体調管理は万全ですか？体調不良で仕事を休んでしまうと、予定していた仕事が進まない・周りの人に迷惑をかけてしまう、なんてこともありますね。「**体調管理は仕事のうち**」などと言われますが、いつか「体調管理の仕事をしたから残業代をください」なんて言ってくる人が出てくるかもしれません・・・。業務内外共に健康が一番です！

