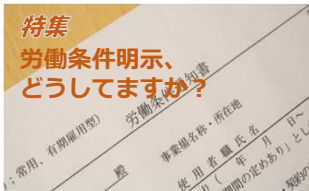


2018.Nov.
Vol.32

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

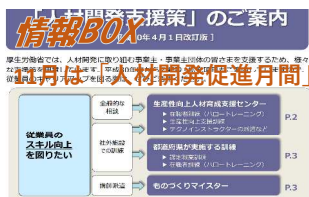
ねっとWORK

あたゝかき 十一月も すみにけり



特集 労働条件明示、どうしてますか？

雇用契約を締結する際、会社は労働基準法の定めに従い、従業員に対して労働条件を明示する必要があります。



情報BOX 11月は「人材開発促進月間」です

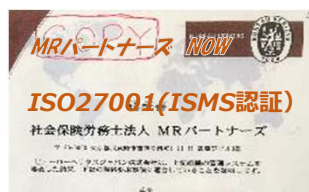
厚生労働省では、職業能力の開発・向上や技能の振興を目指し、11月を「人材開発促進月間」と定めています。

労務相談Q&A



労務相談Q&A 育児休業中にアルバイトってして良いの？

育児休業は、事業主に申し出れば、通常1歳（保育園等に入れない場合は2歳）になるまで休業できる、労働者にとっての当然の権利です。



MRパートナーズNOW ISO27001の継続審査

弊社では、2015年から情報セキュリティの国際規格であるISO27001 (ISMS)の認証を受けています。

特集

労働条件明示 どうしてですか？

雇用契約を締結する際、会社は労働基準法の定めに従い、従業員に対して労働条件を明示する必要があります。明示する労働条件の一部については、書面で行うことが義務付けられていますが、労働基準法施行規則が改正され、**2019年4月から書面以外で明示する方法が認められることになりました。**

1. 運用上のポイント

労働基準法で定められている労働条件の明示事項は全部で14項目あります。

そのうち、以下の①～⑥（⑤のうち、昇給に関する事項を除く）については、従業員への**書面の交付による明示**が義務付けられています。

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- ③ 就業の場所及び従業すべき業務に関する事項
- ④ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時点転換に関する事項
- ⑤ 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く）の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

2. 電子メール等を用いた明示

1.に掲げた項目について、従業員が希望した場合には**ファクシミリの送信や電子メールなど、書面以外により明示することが認められることになりました。**ただし、電子メール等で明示するときには、**従業員自身が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る**とされており、この条件を満たしているかを確認しておく必要があります。

3. パートタイマーに必要な明示事項ケース1

パートタイマーやアルバイトなどのパートタイム労働者については、1.に掲げた項目に加え、パートタイム労働法により「**昇給の有無**」、「**退職手当の有無**」、「**賞与の有無**」、「**雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口**」について、文書の交付等による明示が義務付けられています。

上記4つの項目については既にファクシミリの送信、電子メールの送信が認められています。ただし、電子メール等で明示するときには、2.と同様に**従業員自身が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができる**ことが条件となっています。

有期契約のパートタイム労働者が多い企業では、労働条件通知書を書面で作成し交付することに多くの時間を割いているかと思えます。また、労働条件の明示が適切に行われていなかったことでトラブルが発生する場合があります。電子メール等での交付も含め、これを機会に労働条件の明示の徹底を進めておきたいものです。

情報BOX 11月は「人材開発促進月間」です

厚生労働省では、11月を「人材開発促進月間」と定めています。この期間中は、職業能力の開発・向上や技能の振興を目指し、全国の「卓越した技能者（現代の名工）」の表彰を行ったほか、事業主の皆さまのニーズに合わせた各種人材育成支援施策の積極的な周知・広報を行っています。企業や従業員の生産性向上につながるさまざまな支援策が用意されています。ぜひご活用ください。

●人材育成の基盤を整備したい

◆キャリアコンサルティング

キャリアコンサルティング（労働者の職業生活設計や能力開発などに関する相談に応じ、助言・指導を行うこと）を活用することで、社員の就労意欲・能力開発の意欲向上や若手社員の定着促進などに結びつくことが期待できます。

◆ジョブ・カード制度

ジョブ・カードは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」の機能を担うツールであり、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な活用などのため、採用活動や職業能力開発などの各場面で活用されます。

●従業員の自発的な学び直しを支援したい

◆教育訓練給付制度

（一般教育訓練給付・専門実践教育訓練給付）

●従業員を育成したい

◆人材開発支援助成金

- ・雇用管理制度助成コース
 - ・介護福祉機器助成コース
 - ・介護・保育労働者雇用管理制度助成コース
 - ・中小企業団体助成コース
 - ・人事評価改善等助成コース
 - ・設備改善等支援コース
 - ・雇用管理制度助成コース(建設分野) 他
- ※ 助成額や支給要件は、コース毎に異なります。

◆従業員の訓練をできる場の提供や人材の派遣

- ・訓練の場を提供：生産性向上人材育成支援センター
認定職業訓練
- ・講師を派遣：ものづくりマイスター制度

労務相談Q&A

育児休業中にアルバイトってして良いの？



この間、見ちゃっただけど、育児休業中のA子さんがうちの近くのコンビニでアルバイトしてるのよ。これって良いのかしら！？

育児休業は、事業主に申し出れば、通常1歳（保育園等に入れない場合は2歳）になるまで休業できる、労働者にとっての当然の権利です。そして、育児休業中は労働時間ではありませんので、どのように利用するかは自由ということになります。よって、育児休業中にアルバイトをしても、会社は禁止したり罰したりすることは出来ません。

一方で、会社は副業を禁止する規定を設けたりします。社員には本業に専念してもらいたいという考えや秘密情報漏洩防止などの観点から定めるものですが、この副業も特段の理由がない限り禁止することは出来ません。

とはいえ、休業中に別の場所で働いているのを同僚や取引先などが見たら怪訝に思うかもしれません。トラブル防止のためにも、会社への報告はしてもらうようにしましょう。



MRパートナーズ NOW

ISO27001 (ISMS認証) の 継続審査を完了しました!

弊社では、2015年から情報セキュリティの国際規格であるISO27001(ISMS)の認証を受けています。同様の認証であるプライバシーマークが個人情報という情報資産の一つを守るものであるのに対して、ISMSは組織内の保護すべき情報資産すべてを守る幅広いものです。それだけに、厳しいルールや運用手順を定め、教育や内部監査を定期的実施する必要がありますが、たくさんの個人情報や機密情報を預かる私たちには必要不可欠なものとして取り組んでおります。

ISMSは3年ごとに継続審査を受ける必要があります。今年が初めての継続審査でしたが所管の経営管理部のリーダーを中心に全社で取り組み、無事審査をクリアしました!!
これからもさらに向上するためにPDCAを回し続けていきます。

お仕事備忘録 (11月)

1. 年末調整の準備

年末調整については、どこまで段取り・準備をすすめておくかで業務効率が大きく異なります。特に今年は、従来のマル保の書式から配偶者特別控除項目が抜け、新たに「給与所得者の配偶者控除等申告書」が登場したため、記入に戸惑う方が増えることが予想されます。申告書の提出忘れや証明書の添付もれなどがないように、回収期限を早めに設け、確認しましょう。

2. 年末賞与の支払準備

年末賞与を支給する企業では、賞与の支給額を決めるための準備があります。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配布などを行う必要があります。

3. 所得税の予定納税額の減額申請 (第2期分のみ)

11月は、所得税(復興特別所得税を含む)の予定納税第2期分の納付月です。もし、その年の申告納税見積額が予定納税基準額に満たないと見込まれる場合には、予定納税額の減額にかかる承認を申請することができます。11月1日~15日までに提出できる減額申請は、予定納税のうち第2期分のみです。

4. 防火対策

秋の火災予防運動の時期です。いざというときに慌てないように、避難訓練や非常時の対応方法について周知しておきましょう。

◆消防設備の点検・・・消火器、非常口、非常階段、避難経路など

◆非常時の対応方法見直し・・・連絡方法、避難対策など

冬にかけて火を取り扱う機会が増えてきます。火の後始末の方法などを確認しましょう。また不用意に、燃えやすいもの等を屋外に放置しないようにしましょう。

編集後記♪

10月度MIPは、経営管理部の小林さんでした。今回が2回目の受賞です。

【受賞理由】

ISMSの継続審査の担当者としてあらゆる準備を推進してくれました。弊社の安全と安心を支える、なくてはならない存在です。

