

こんにちは。

今回も人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えします。

## 【目次】

1. 労働者を募集する際のルールが変わります
2. 平成 29 年「中小企業の賃金事情」調査結果
3. 副業・兼業をする労働者についての手続き、事務処理上の注意点

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

---

---

## 1. 労働者を募集する際のルールが変わります

---

平成 30 年 1 月より職業安定法が改正され、労働者を募集する際のルールが変更されました。ここでは、変更に伴い実務で注意すべきポイントを下記の通りに挙げていきます。

### 1.最低限明示しなければならない労働条件の変更

ハローワーク等へ求人募集する場合や自社のホームページ等で募集する場合に、従来の明示する事項の他に以下の内容の明示が必要となります。

- 一、試用期間の有無
- 二、裁量労働制を採用している場合のみなし労働時間
- 三、固定残業代を採用している場合はその計算方法、固定残業代を除いた基本給等の額、超過した場合は追加で支払う旨の記載
- 四、募集者の氏名又は名称

※三、の計算方法について、具体的には 1 ヶ月の固定残業の時間数及びそれが残業の有無にかかわらず固定で支払われる旨の記載等を指します。

※四、について、自社のホームページ等で募集する際に自社の名称が明示されている等募集者が明らかである場合は改めて名称等の公表は不要です。

### 2.労働条件に変更があった場合の明示

当初明示した労働条件に変更があった場合には、労働契約を締結するまでにその変更内容を明示することが義務付けられました。この場合の「変更」とは、当初明示した労働条件に新たな事項を「追加」する場合や、当初明示した労働条件を「削除」する場

合も含まれます。また、明示方法については特に指定等はされていませんが、対象者に適切に理解出来る方法で行うことが求められています。

以上となります。労働条件は労働者にとって生活の基礎となるので非常に重要です。入社後の労働トラブルの防止のために、お互いに認識の違い等がないように労働条件の正確な明示及び適切な説明を行っていきましょう。

[http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000171017\\_1.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000171017_1.pdf)

(岩瀬)

---

## 2. 平成 29 年「中小企業の賃金事情」調査結果

---

東京都産業労働局が都内の中小企業を対象に行った賃金等の調査結果を公表しました。

従業員数 10～299 人の企業 997 社からの回答を集計しています。

調査結果によると、平成 29 年 7 月のパート・アルバイト等を除く常用労働者の所定時間内賃金平均額は 351,957 円で、従業員数による企業規模毎にみると規模が大きいほど賃金額が高い傾向にあります。

給与額がピークとなる年齢は男性が 55～59 歳(468,423 円)、女性が 50～54 歳(328,661 円)でした。

平成 28 年 7 月から平成 29 年 6 月の一年間に賞与を支給した企業における賞与支給額の平均は夏季・冬季・その他一時金合わせて 925,450 円で、こちらも企業規模が大きいほど支給額が高くなっています。

また平成 28 年分源泉徴収票の支払金額から算出した年間給与の平均額は 547 万 5,097 円でした。

参考:

[http://www.metro.tokyo.jp/tosei/hodohappyo/press/2017/12/18/documents/06\\_01.pdf](http://www.metro.tokyo.jp/tosei/hodohappyo/press/2017/12/18/documents/06_01.pdf)

(望月)

---

### 3. 副業・兼業をする労働者についての手続き、事務処理上の注意点

---

政府が働き方改革を推し進め、今まで一般的に禁止とされていた副業・兼業を容認していく流れとなっています。

今後、実際に自社の労働者が副業・兼業をした場合の事務対応について、下記パターンの例で見てください。

例1:A社でフルタイムの正社員(週5日、1日8時間(週40時間))、B社でパート(週2日、1日4時間(週8時間))の場合

例2:A社で短時間正社員(週4日、1日8時間(週32時間))、B社でパート(週6日、1日5時間(週30時間))の場合

\*B社がA社より後に契約し、A社の勤務後に就労する場合

#### ・社会保険、雇用保険の適用

社会保険は、所定労働時間と所定労働日数が通常の労働者の3/4以上であることが条件です(従業員数500人以下の企業)。

そのため、例1ではB社で要件を満たさないため、A社でのみ加入すればよいことになります。

例2ではA社、B社ともに要件を満たしますので、それぞれの会社で資格取得手続きを行い、本人が選んだ一方の会社の健康保険証を使用することとなります。保険料は2社の給与を合算した額で保険料を算定し、2社の給与の割合で保険料を案分した額をそれぞれの会社で負担します。

なお、A社に在籍しながら起業してC社の代表取締役となった場合は、C社での実際の業務時間にかかわらず常時勤務しているとみなされるため、A社とC社ともに加入要件を満たすこととなります。

雇用保険は、複数の会社で同時に加入することができませんので、メインとなるA社でのみ加入します。

#### ・労働時間の計算

労働時間は1日8時間、週40時間を超えると割増賃金が発生しますが、これは会社ごとの計算ではなく労働者ごとの計算となります。

例1では、A社で8時間勤務の後にB社で4時間勤務した場合、B社だけでは8時間を超えていませんが、A社と通算するためにB社での4時間は8時間超となり25%以上の割増が必要となります。

例2では、B社での週6日(1日5時間)のうち、4日目まではA社で既に8時間労働しているため割増が必要、5日目はA社での労働がないため割増は不要、6日目は5時間のうち3時間は割増不要(5日目までで法定内労働が32時間+5時間=37時間のため)、残りの2時間は週40時間を超えるため割増が必要となります。

#### ・労災保険の対応

労災保険はそれぞれの会社の給与額で保険料を納付しますので、休業補償等の給付額はそれぞれの会社ごとの給与を基に計算されます。  
通勤途中の事故なども通常通り適用となりますが、A社→B社への移動中は、「B社への出勤」となるためB社で手続きを行うこととなります。

例2のケースはあまり考えられませんが、どちらの例の場合でも自社がB社となる場合、労働時間に関しては他社での勤務状況も考慮した上で採用の判断をすべきでしょう。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000189535.html>

(佐藤)

---

山口寛志著「雇用形態・就業形態別で示す就業規則整備のポイントと対応策」(新日本法規)2017年6月発行

[http://www.sn-hoki.co.jp/shop/product/book/detail\\_50979.html](http://www.sn-hoki.co.jp/shop/product/book/detail_50979.html)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

執筆: 望月孝次、佐藤貴之、岩瀬孝嗣

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-15-4 渋谷 Monostep ビル 5 階

TEL: 03-6427-1191 FAX: 03-6427-1192

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>

---