

いつも大変お世話になっております。

今回の継栄通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

今後ともよろしくお願ひ申し上げます。



キャリアアップ助成金（諸手当制度共通化コース）

有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当に関する制度を新たに設け、適用した事業主に対して助成されます。

【受給できる事業主様】

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

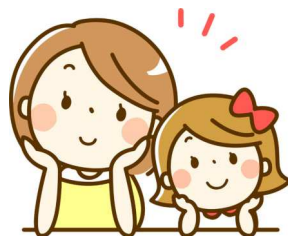
1. 有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」に基づき、キャリアアップ計画（※1）を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること
2. 労働協約または就業規則の定めるところにより、有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当制度（※2）を新たに設け、適用したこと
3. 当該諸手当制度を全ての有期契約労働者等と正規雇用労働者に適用したこと
4. 当該諸手当制度を初回の諸手当支給後6か月以上運用していること
5. その他、一定の条件を満たしていること

※1 有期契約労働者等のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、①対象者、②目標、③期間、④目標達成のための事業主が講ずる措置等を予め記載したものです。

※2 賞与、役職手当、特殊作業手当・特殊勤務手当、精皆勤手当、食事手当、単身赴任手当、地域手当、家族手当、住宅手当、時間外労働手当、深夜・休日労働手当のいずれか。

【取扱い機関】

労働局、公共職業安定所



【受給内容】

28万5,000円<36万円>（38万円<48万円>）

※共通化した対象労働者（2人目以降）について加算

1人当たり12,000円<14,000円>

（15,000円<18,000円>）（上限20人まで）

※同時に共通化した諸手当（2つ目以降）について加算

諸手当の数1つ当たり12万円<14万4,000円>

（16万円<19万2,000円>）加算

（上限10手当まで）

※< >内は生産性の向上が認められる場合の額

※（ ）内は中小企業事業主に対する助成額

※1事業所当たり1回のみ



令和元年度地域別最低賃金額改定について

前月号でもお伝えしたとおり、10月より最低賃金額が変更になりました。月給制、日給制の方についても改めてご確認ください、抵触しない様、お気をつけください。主要地域の変更額、発行日は下記の通りです。ご確認の上、変更をお願いします。

その他の道府県については、下記URLをご参照ください。

東京	1,013	(985)	【令和元年10月1日】
埼玉	926	(898)	【令和元年10月1日】
神奈川	1,011	(983)	【令和元年10月1日】
新潟	830	(803)	【令和元年10月6日】
栃木	853	(826)	【令和元年10月1日】



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumchiran/

「特集」求人票の記載内容と 実際の労働条件の相違について

今年8月、厚生労働省は『平成30年度のハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数』を公表しました。この公表資料はハローワークを通じた求人に関するものですが、虚偽の求人広告が罰則や勧告・指導監督の対象となる点では、直接求人を行う場合も同様です。

今回は、求人票の記載に当たり、どのような点に注意すべきかをご紹介します。

1. 公表資料の概要

ハローワークでは、求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に関する相談を受け、記載内容と労働条件とが異なっていることを確認した場合には、是正指導を行っています。平成30年度の申出等の件数は6,811件で、うち相違が認められたのは、2,967件でした。

2. 求人を行う際の留意点

求人を行う際は、少なくとも以下の事項を明示しなければなりません。ただし、求人票のスペースが足りない等、やむを得ない場合には、「詳細は面談の時にお伝えします」などと記載した上で、労働条件の一部を別途明示することも可能です。この場合、原則として、初回の面接等、求人者と求職者が最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示すべきとされています。次に最低限明示しなければならない労働条件等の項目と記載例についてご案内します。

業務内容 一般事務	契約期間 期間の定めなし	試用期間 試用期間有り(3ヵ月)	就業場所 本社(所在地)
就業時間 9:00~18:00	休憩時間 12:00~13:00	時間外労働 有り(月平均20時間)	休日 土日、祝日
賃金 月給20万円 (ただし試用期間中は月給19万円)	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・名称 〇〇株式会社	

3. さいごに

求人広告は応募の誘引に過ぎず、記載内容が“そのまま”労働契約の内容になる訳ではありません。しかし、採用の際に求人広告等の内容を変更すると合意したと認められる特段の事情がない限り、求人広告の内容が労働契約の内容となることが、裁判例等から確認されています。無理に求人応募を集めようとして、実態と乖離した条件を表示して求人を行うことは、くれぐれも差し控えてください。



★なるほどQ&A

『健診2回実施するか？ 雇入後に「定期」の時期』

Q. 当社の定期健康診断のスケジュールは、毎年秋ごろです。このたび、中途採用した正社員ですが、雇入時と定期健診の関係はどのようになるのでしょうか。両方とも実施ということになるのでしょうか。

A. 雇入時を行い省略

雇入時健康診断は、入社後の適正配置や健康管理の資料として役立てることが目的の健康診断です。そのため、入社後すぐに定期健診をするからといって、雇入時健診を省略することはできません。なお、雇入前3ヵ月以内に健診を受け、その結果を証明する書面を提出したときは、その健診と同じ項目については、雇入時健診を省略することができます。

一方、雇入時健診を実施してから、1年以内に実施される定期健診は、省略することができます。雇入時健診を実施して、定期健診を省略する流れです。両者の健診項目を条文上で比較すると、「かくたん検査」の有無が相違していますが、健診項目の省略基準が定められていて、X線検査で異常のない者等について、医師の判断で省略が可能とされています。

