

あしひ NEWS VOL.184

●発行／株式会社アビリティ・キュー 福岡市中央区警固2-13-21 パインヒル警固3階 ●TEL／092-721-1911
 ●発行部数／1,150部 ●発行責任者／貞池龍彦 ●編集責任者／栃原崇志

CONTENTS 1月1日より改正職業安定法が施行
ブラック企業と言われないために

- ランサムウェア急増に、対策はしていますか？（前編）
～システム管理部より～
- モラルに欠けた企業に人は来ない ～CSR室より～
- 「5年ルール」該当のパートさんに社員教育を！
～キャリア・コンサルティング事業部より～

1月1日より改正職業安定法が施行されます

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

職業安定法や省令・指針の改正に伴い、労働者の募集を行う際の労働条件の明示等について、留意点をお知らせします。
 厚生労働省のホームページに、改正法に関する資料を公開しています。

11 労働条件の明示が必要な時点（タイミング）

ハローワーク等へ求人申込みする際や、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、下記のように労働条件を明示することが必要です。

時点	必要な明示
ハローワーク等への求人申込み、自社サイトでの募集、求人広告の掲載等を行う際	求人票や募集要項等において、労働条件（詳細は次ページ）を明示することが必要です。 ○ 求人票のペースが足りない等、何れも書かない場合は、「詳細は面接時に伝えられます」と記載し、労働条件を一層明示する必要があります。 ○ この場合書明かして、面接の際等に、求人票と面接が重複し合う場合は、全ての労働条件を明示する必要があります。
労働条件に実質的な変更があった場合、その変更が労働契約締結までに	当初明示した労働条件が変更された場合は、変更内容について明示し届けなければなりません。（職業安定法改正により新設されました） ○ 変更等の過程で労働条件に変更があった場合、速やかに求職者に知らせる必要があります。

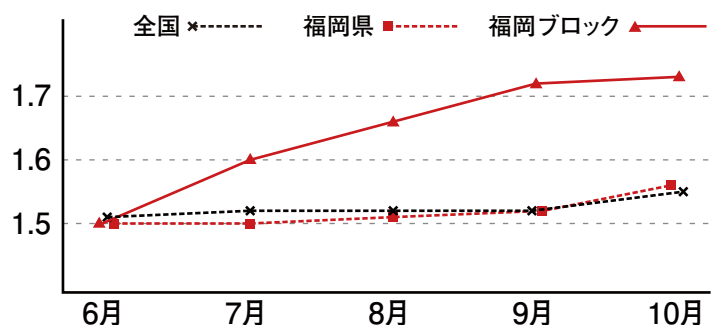
▲厚生労働省でも案内を開始

企業が労働者の募集を行う場合は労働契約締結迄に、書面交付により労働条件明示が必要。
 ①自社ホームページや求人メディア等の広告掲載で労働者の募集を行う場合やハローワークで求人申込みをする場合、募集要項等や求人票において、労働条件を明示することが必要です。スペースが足りなくて全て明示出来ない場合は救済処置があります。
 ②当初の労働条件が変更されたときは、必ず変更内容について明示しなければなりません。（面接時等の過程で変更があった場合、速やかに求職者に知らせる配慮が必要です。）
 労働者の採用が決まった後の労働契約締結時には労働条件通知書等により労働条件を通知することが必要です。詳しくは厚生労働省ホームページの「モデル労働条件通知書」をご参照ください。なお、最低限明示しなければならない労働条件等は次の事項です。

- 業務内容 ●契約期間 ●試用期間 ●就業場所 ●就業時間 ●休憩時間 ●休日
- 時間外労働 ●賃金 ●加入保険 ●募集者の氏名又は名称 ●派遣労働者として雇う場合は「派遣労働者」と明示する。また、求人する企業と求人メディアは提供する情報が的確に表示されるよう、お互いが協力するよう努めなければなりません。

数字でみる雇用情勢(2017.10)

完全失業率 2.8% (全国)
 完全失業者数 181万人 (全国)
 有効求人倍率 1.55倍 (全国)
 1.56倍 (福岡県)
 1.73倍 (福岡ブロック)



ブラック企業と言われないために

昨今、当たり前のように使われるようになった「ブラック企業」という言葉。ブラック企業で働く人を取り扱ったドラマやドキュメンタリー、ブラック企業大賞なるイベントもあったり社会的な意識は益々高まっています。

さらに、現在のネット社会では良い情報もネガティブな情報も広く世に知れ渡ることになりました。採用活動にも多大に影響してくるので、より一層の注意が必要です。しかし、このブラック企業とはどんな会社のことを指すのでしょうか。

■2017年5月から厚労省がリストを公表

厚生労働省において定義はされていませんが、2017年5月から労働関係法令に違反した疑いで送検された企業は「労働基準関係法令違反」として社名・所在地・違反内容の一覧を厚労省のwebサイトで公表しています。これは労働基準関係法令違反の疑いで送検・公表されてから一年間掲示され、巷では「ブラック企業一覧表」なんて呼ばれています。長時間労働・休日の無給出勤・賃金不払い・作業現場での安全衛生法に係る違反などなど様々なものがあります。会社規模で見ると約7割を中小企業が占めています。

■最初に発表された5月の違反内訳

「企業が安全対策を怠った労働安全衛生法違反」、「賃金未払いなど最低賃金法違反」、「違法な長時間労働

働をさせるなどした労働基準法違反」、「労働者派遣法違反」が発表されています。

労働安全衛生法違反	209件
最低賃金法違反	62件
労働基準法違反	60件
労働者派遣法違反	19件

厚生労働省ではブラック企業の明確な定義をしていますが、一般的な特徴として「労働者に対し極端な長時間労働やノルマを課す」、「賃金不払残業やパワーハラスメントが横行するなど企業全体のコンプライアンス意識が低い」、「このような状況下で労働者に対し過度の選別を行う」などが公式サイトに記されています。リストでは「悪しきブラック企業!」と戒められるまでの詳しい実態が見えないケースもあるように感じます。

しかしながら、違反した事実が明確になると企業には大きな弊害が発生します。会社・従業員を守るためにどんなことに注意すれば良いのか、正確な法令知識や職場環境の実情を知る必要があるでしょう。従業員がより安心して働き続けられる企業へ。その地盤固めとして、今一度見つめ直す一つのきっかけになるのではないかと思います。

2017年11月平均賃金データ

月間の参考資料として「あぱぱ」の平均賃金の集計をお知らせします。今回は11月分で調査件数は550件です。

エリア	件数	平均賃金
勤務地イロイロ	87件	869円
中央区	83件	851円
博多駅周辺	29件	889円
博多区	60件	880円
東区	67件	878円
粕屋郡・古賀市・福津市・宗像市	49件	858円
南区	24件	850円
大野城・春日・筑紫野・太宰府市・那珂川町	94件	912円
西区・城南区・早良区・糸島市	57件	845円
全体	550件	872円

職種	件数	平均賃金
営業系	11件	995円
介護・福祉・医療系	13件	942円
教育・保育・インストラクター系	1件	1,000円
軽作業系	149件	927円
清掃系	254件	860円
ドライバー系	16件	858円
事務・経理系	22件	827円
フード・キッチン系	55件	850円
販売・接客系	58件	844円



ランサムウェア急増に、対策はしていますか?(前編)

～システムセンターより～

「ランサムウェア」という言葉を最近よく耳にしませんか? セキュリティソフトを販売するトレンドマイクロによると、2015年と2016年の比較では、国内検出台数は9.3倍となっており、2017年もさらに増加すると見込まれています。みなさんの環境は大丈夫ですか?

■そもそも「ランサムウェア」って何?

ランサムウェアは、コンピューターウイルスの種類のひとつ。ランサム(ransom)は直訳すると「身代金」です。メールやWebサイト等から感染すると、PC上のファイルに「ロック」をかけてしまいます。そして画面上に「ロックを解除するコードがほしければお金を払え」という警告が出ます。まさにパソコンを人質に取られ、身代金を要求されてるような形となります。最近のランサムウェアは暗号化によりファイルをロックするため、解除不可能なものがほとんど。また身代金を払っても、実際には解除コードが送られてこないケースもあり、かなり悪質と言えます。5月には世界規模での攻撃もあり、たいへん話題となりました。

■気をつけていても難しくなっている

感染源のメールは、巧妙に作られる事も多くなり、元々の知り合いの名前で発信されたり、求人募集を装って履歴書と称した添付ファイルなどに仕込まれるなどのケースもあります。

Webサイトも大手企業のホームページが乗っ取られるケースもあり、安全と思われるWebサイトが実は感染させられるページにすり替えられているという事もあるのです。

「怪しいメールは開かない」程度の認識では到底防ぎようのないくらい巧妙になっているため、ほぼ人の判断では回避不可能な所まで来ているようです。

さらに、最近ではスマートフォンに感染するものまで現れ、被害は拡大の一途をたどっています。

(後編へ続く)

IT・システムに関するお問い合わせは…

 **0120-314-034**

メール / info@ab-q.co.jp

「あばば」システム管理部 まで



モラルに欠けた企業に人は来ない

～CSR室～

「広告に書いてあった応募方法の通り、履歴書を郵送したが、1カ月経っても何の連絡もない。この会社、大丈夫か?本当に募集しているのか?実在しているのか?」

「求人広告を見て電話したところ『まだ募集している』ということで面接に行った。面接が始まると直ぐに、『ああ～募集していた仕事は埋まった。他の仕事ならあるけど、どうかな?』と、ぜんぜん違う仕事の話になった。これって、おとり広告なんじゃないのか?」

「求人広告を見て応募した。担当者が電話に出たが、『今、忙しい。1時間後に電話して』というので、約束の時間に電話したが、『今、会議やっているから!夕方電話して』と言われた。夕方に電話したところ、電話に出た女性から『担当者は席を外している、折り返し電話する』と言われたが、2日経った現在も電話がかかってこない!こういういい加減な会社は載せないで欲しい」

■売り手市場到来でも、モラルに欠けた企業は多い

リーマンショック以降、我が国の雇用情勢は厳しい状況が続いていましたが、安倍首相が打ち出したアベノミクスによって、雇用環境は上向きに変わりました。

業界によっては人手不足が深刻化している昨今でも、上記のような苦情や相談が、非常に多く寄せられているのが現状です。

‘17年10月の失業者数は181万人、前年同月比は14万人の減少。89カ月連続の減少となりました。完全失業率は2.8%、

有効求人倍率は1.55倍(正社員1.03倍)で、正社員も1倍を超えるようになりました。雇用情勢の改善が進み、企業にとっては採用しにくい状況に変わっています。企業には不利となった現在でも、状況の変化に対応できず、モラルに欠けたり、法律に違反したりする企業がなかなか減らない現状は、非常に残念でなりません。数値的に裏付けるデータはありませんが、以前より、堂々と違反している企業が増えている印象を受けます。

■職に就けない人の不満は一層強く

売り手市場になると、職に就ける人が多くなる一方で、なかなか就職できない人は、世間から取り残された感覚が一層強くなり、焦ったり、感情的になったりします。必死に職を探している求職者に対して、「折り返し電話する」「必ず採否連絡する」と約束しながら連絡をしなければ、トラブルになる可能性はそれだけ多くなります。モラルに欠けた対応や法律に反した行為は、現在働いている従業員の方にとっても、悪い印象しか与えません。

景気の回復が進み、雇用情勢がさらに改善されていくと、バブルの頃のように、全業種で人手不足に陥り、給与が高騰し、高条件でも採用が難しくなり、人手不足で企業が倒産するということもあり得る状況になっていきます。今、モラルに欠けた対応や違法な採用活動をしている企業は、間違いなく求職者に見向きされなくなるでしょう。雇用情勢に左右されることなく、常に求職者には誠意を尽くし、年齢や性別に関係のない採用活動を心がけてください。

「5年ルール」該当のパートさんに社員教育を!

改定された労働契約法により、2013年4月を起点として有期雇用契約が5年経過した人には、無期雇用に転換可能な権利が付与される決定がされました。有期契約労働者とは「契約社員」、「アルバイト・パート」等、契約期間に定めのあるすべての労働者が対象となります。契約期間が1年の場合、5回目の更新後の1年間に、契約期間が3年の場合、1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。契約期間が1年の場合、2018年4月に該当者が発生します。

転換の条件としては、

①「同一の使用者」との間に有期契約の通算期間が5年を超える場合

②労働者が使用者に対して無期契約を申し込んだ場合
この2点がそろった場合、「無期転換ルール」が適用され、原則会社が拒否することはできません。そのため、労働者と使用者ともに大きな転換の年となることから、「2018年問題」とも言われています。企業側の準備として、2018年4月の時点でどの程度の方が無期転換ルールに該当するのか、まず実態を把握することから始めるとよいでしょう。

当社では有期雇用から無期転換する際に、外部研修

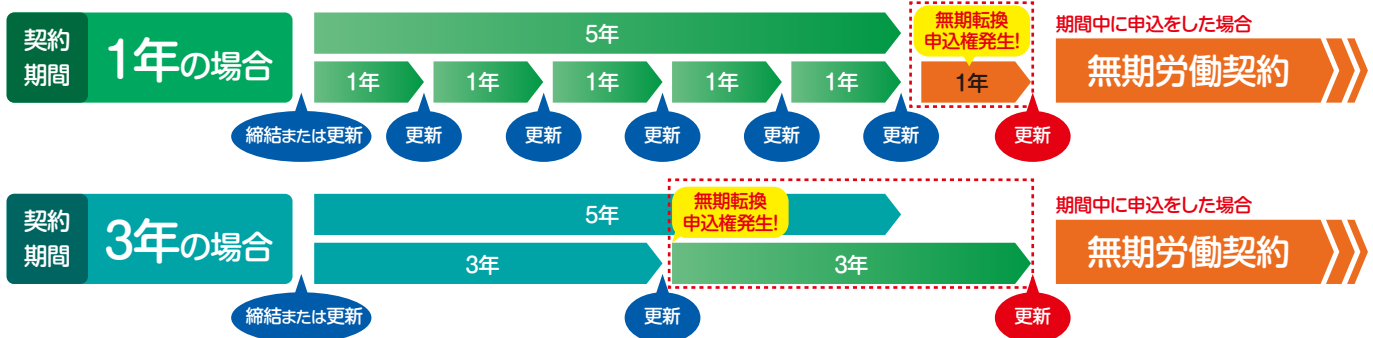
の受講をご提案しています。無期雇用転換でキャリアアップ助成金の申請を行うことで、研修費用にあてて頂くことが可能です。研修ではメンタルヘルス対策、ビジネスマナーの習得、コミュニケーション能力の向上を目指します。外部研修を受けることで、仕事に対する本人の意識も上がります。長期間在籍して頂くことを視野にいれ、この機会に社員のスキルアップを図ってみたいはいかがでしょうか。

義務化がスタートすると、助成金対象から外される可能性がありますので、2018年3月までの無期雇用転換をおすすめしています。義務化の対象となる労働者が複数いる事業主様は特に助成金額も大きくなりますので、この機会に是非ご検討下さい。

直前になって焦らないよう、無期転換後の労働条件等社内方針を取り決め、その内容を就業規則に規定して労働者に周知しておくことも必要です。厚生労働省が無期転換ポータルサイトを開設しています。無期転換ルールの概要や制度の導入ポイント、企業の事例紹介もですので、ご参照下さい。

【有期契約労働者の無期転換ポータルサイト】

<http://muki.mhlw.go.jp>



※平成25(2013)年4月1日以降に関する有期労働契約が対象です。

●研修日程

	1回目	2回目	3回目
	講師/門田 良明	講師/高山 里美	講師/黒木 尊子
9:00 ~ 9:30	開講式		
9:30 ~ 12:30	社会人意識と目標設定の基礎・応用	メンタルヘルスとストレス・マネジメント	ビジネスマナーの基礎・応用
12:30 ~ 13:30	昼休み		
13:30 ~ 15:00	社会人意識と目標設定の基礎・応用	アサーション・トレーニング	ビジネスマナーの基礎・応用
15:00 ~ 17:00	コミュニケーションの基礎・応用		

●助成金額/費用(3日間研修後有期雇用から無期雇用へ)

キャリアアップ助成金28.5万円-費用22.3万円 ▷差額6.2万円(1名あたり)

【費用に含まれる内容】

◎訓練受講者の認定(ジョブカード活用による受講者認定) ◎Off-JT 集合研修(6.5H×3日間)費用と会場費

◎キャリア・コンサルティング費用(50分×3回) ◎概算の社労士費用

お問い合わせ先

(株)アビリティ・キュー キャリアコンサルティング事業部 寄能(よりのう)
TEL/092-721-1919 FAX/092-713-9062

アビリティ・キューのホームページへ是非お越し下さい。

▶▶ <http://ab-q.co.jp/>

MENU ▶ キャリア・コンサルティング事業部より