

こうち労政情報

飛躍への挑戦！
高知県産業振興計画2018年
6月号

事業主の皆様へ 新入社員向けセミナーのご案内

新社会人 スタートダッシュセミナー

参加者同士で交流し、新入社員としての役割や、「質問力」や「伝え方」など職場内コミュニケーションを学ぶセミナーです。

貴事業所の **新入社員** の方に、ぜひ受講をおすすめください！

【対象】

- 平成30年4月から新社会人となった方・入社3年以内の方

【日程・会場など】

- 日程：平成30年 6月20日（水） 四万十市
6月26日（火） 香南市
6月27日（水） 高知市

- 定員：四万十市・香南市／各50名、高知市／80名

- 費用：無料（要事前申込）

【申込方法】

ジョブカフェこうちホームページからお申込みください。
<http://www.jobcafe-kochi.jp/>

お電話でも受け付けています→→→

【内容】

- 将来の希望を具体化し実現
～ワーク・ライフ・バランスについて～
- キャリアトラップで「自分を知る」
- 名刺交換
- 職場内コミュニケーション
「質問力」と「伝え方」

【申込・問合せ】

ジョブカフェこうち （担当：藤本・利谷（りや））

TEL 088-802-2025 FAX 088-823-7005



「高齢者が年齢に関わりなく働ける職場づくり」に取り組む事業主の皆さまへ

「65歳超雇用推進助成金」のご案内

65歳超雇用推進助成金制度は、生涯現役社会の実現に向けて、65歳以上への定年引上げ等や高齢者の雇用環境整備、高齢者の有期契約労働者を無期雇用に転換した事業主に対して助成するもので、高齢者の雇用促進を図ることを目的としています。本助成金はⅠ～Ⅲの3つのコースに分けられます。平成30年4月1日から助成額や支給要件の一部が変更となりました。

Ⅰ 65歳超継続雇用促進コース

A. 65歳以上への定年引上げ、B. 定年の定め廃止、C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかを導入した事業主に対して助成を行うコースです。

Ⅱ 高齢者雇用環境整備支援コース

高齢者向けの機械設備の導入や雇用管理制度の整備等について、措置を実施した事業主に対して費用の助成を行うコースです（実施期間：2年以内）。

Ⅲ 高齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた事業主に対して助成を行うコースです。

助成金の詳細は、厚生労働省と（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページに掲載しています。

【厚生労働省】http://mhlw.go.jp/seisakunituite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index.html

【独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構】<http://www.jeed.or.jp/elderly/subsidy/>

「確かな未来」が会社を変える。



で退職金。

「中退共」は中小企業が加入しやすい
国の退職金制度です。

① 国の制度だから**安全・安心!**

さらに掛金の一部を国が助成します。

② 社外積立で**ラクラク管理!**

管理や運用の手間がかかりません。

③ 掛金は**全額非課税**でオトク!

節税に加え、手数料もかかりません。

● パートタイマーさんも
ご加入いただけます。

● 解散存続厚生年金基金からの
移行先の一つです。

詳しくは
ホームページをご覧ください

中退共 検索

<http://chutai-kyo.taisyokukin.go.jp/>

独立行政法人勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部 TEL(03)6907-1234 FAX(03)5955-8211

仕事（アルバイト）のトラブル こんな事で困っていませんか？

- ・お店が忙しくて休憩がもらえません
- ・代わりを見つけないとバイトを辞めさせてもらえません

おかしい!! と思ったら、ネットで検索&電話で相談

・ネットで検索 アルバイトを雇う際、始める前に知っておきたいポイント

<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/parttime/>

・電話で相談 総合労働相談コーナー ※4月～7月に若者相談コーナーを設置予定

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

・労働条件相談ほっとライン(電話での相談は・・・)

月～金:午後5時～午後10時 土・日:午前9時～午後9時

0120-811-610

労務改善 Q&A

〈No43〉

Q. 労働契約締結前の労働条件の変更等の明示について

当初、基本給とは別に営業手当を支給するとして社員の募集をしていましたが、予想していなかった突然の経営状況の悪化により、採用後の営業手当を支給することができなくなりました。現在は面接・選考の段階ですが、採用者と労働契約を締結する際に、このことを明示すればよいでしょうか。

A. 労働条件の変更等の確定後、可能な限り速やかに変更内容を明示しなければなりません。

労働条件については、職業安定法では「募集」時等に、労働基準法では「労働契約の締結の際」に、それぞれ明示しなければならないとされていますが、職業安定法の改正で、平成30年1月1日からは、当初明示した労働条件の変更等が確定した場合には、労働契約の締結前に、その変更内容等を求職者等に対して明示することが新たに義務付けられました。この明示する変更内容等とは、①当初明示していた内容と異なる内容の労働条件、②当初明示した範囲内での労働条件の特定、③当初明示していた労働条件の削除、④当初明示していなかった労働条件の新たな追加が該当します。当初明示した労働条件については、そのまま労働契約の内容となることが期待されているものであり、安易に変更等を行ってはなりません。やむを得ず変更等する場合には、当初明示した内容と変更内容等とを対照することができる書面を交付するなどして求職者が変更内容等を十分に理解できるようにするとともに、労働契約を締結するかどうか考える時間が確保されるよう、可能な限り速やかに行わなければなりません。社員の募集を行う際には、よりよい人材を確保するためにも、労働条件の変更等が起きないように、充分な検討をしておきましょう。

高知県労働委員会 〒780-0850 高知市丸ノ内2-4-1 県庁北庁舎4F
☎088-821-4645

お気軽にご相談ください!

