

■労働関係指標

完全失業率	1月の完全失業率(季節調整値) 3.0% (前月に比べ0.1ポイント低下)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.43倍 (前月と同じ水準)
就業者数 (季節調整値)	6,504万人 (前月差5万人増加)	定期給与	現金給与総額(原数値) 270,274円 (前年同月比0.5%増)

平成29年4月以降の社会保険料率改定のお知らせ

	改定月	被保険者負担分	事業主負担分	合計
雇用保険料率(一般の事業※ ¹) (平成29年3月24日現在審議中)	4月	3/1000	6/1000	9/1000
健康保険料率(協会けんぽ東京支部※ ³)	3月※ ²	49.55/1000	49.55/1000	99.1/1000
介護保険料率(協会けんぽ東京支部※ ³)	3月※ ²	8.25/1000	8.25/1000	16.5/1000

※1 農林水産の事業は合計11/1,000、建設の事業は合計12/1,000にそれぞれ引き下げられます。

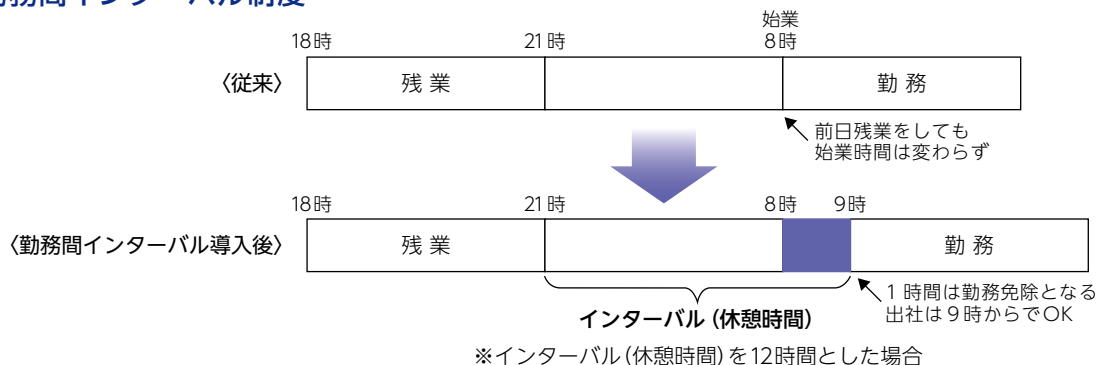
※2 健康保険料・介護保険料を当月徴収している会社は、平成29年3月支給給与から変更後の保険料を徴収します。

※3 その他の都道府県支部や健康保険組合に加入の会社は、それぞれ保険者にお問い合わせください。

Topics 1. 今注目の勤務間インターバル制度とは

近年、長時間労働・過重労働の問題が頻繁にマスコミに取り上げられ、また行政の対応も厳しくなっています。この問題を解決する施策の1つとして注目されているのが、終業時刻から翌日の始業時刻までの間に一定の休息時間を確保する「勤務間インターバル制度」です。

勤務間インターバル制度



上記のように、21時まで残業した場合、翌日の勤務はインターバル(12時間)をはさみ、午前9時まで勤務が免除されることとなります。この場合、会社の始業時間が午前8時と定めていても午前9時までの1時間分の賃金がカットされることはありません。この制度を取り入れることで長時間労働に伴う過労死等の健康被害の抑制や、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすくなることがメリットとして挙げられます。既に、KDDI や三井住友信託銀行、ユニ・チャームといった企業が上記制度の導入を開始しており、今後も導入をする企業が増えることが予想されます。

この制度を導入・拡充をするにあたり、就業規則変更等の社内体制の整備が必要になりますが、今年2月より新たな助成金(※職場意識改善助成金 勤務間インターバル導入コース)が新設され、本助成金を活用することで導入のハードルを下げることも可能です。

このような制度等を有効的に使い、長時間労働・過重労働の問題をどのように解決していくかが今後の企業経営の重要なポイントともなりますので、従業員の働き方改革を進める際はご検討ください。

※「職場意識改善助成金 勤務間インターバル導入コース」の詳細内容につきましては以下のHP(厚生労働省)に掲載されております。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>

Topics 2. 時間単位年休について

働き方改革の一環として有給休暇の取得率が注目されています。政府が掲げる目標取得率は70%、しかし厚生労働省の統計では平成28年の有給休暇取得率は48.7%に留まっています。労働基準法に10日以上の有給休暇のうち5日の取得は義務化することを盛り込む法案も出ており今後有給休暇の取得率は企業の大きな課題となりそうです。

取得率を上げる一案として時間単位年休の導入が考えられます。導入するためには労使協定を締結する必要がありますが、以下締結事項について押さえておきたいと思います。

1. 時間単位年休の取得対象者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めます。事業の正常な運営を妨げる場合などは一部を対象外とすることも可能です。(例：工場のラインで働く労働者を対象外とする等) ※育児や介護など労働者の取得の目的で対象者を絞ることはできません。

2. 時間単位年休の日数

1年につき5日以内の範囲で定めます。

3. 時間単位年休の1日の時間数

1日分の有給休暇に対応する所定労働時間数を定めます。所定労働時間が7時間30分の場合1時間に満たない端数は切り上げる必要がありますので1日を8時間とし、5日の時間単位年休の取得を認めた場合、計40時間の取得が可能となります。

4. 1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

取得単位を1時間以外(2時間、3時間など)とすることも可能です。ただし、1日の所定労働時間を上回ることはできません。

「半端に残ってしまった時間単位年休はどうしたらよいの??」

よくあるのがこの質問です。半端に残った時間年休は翌年に繰り越す必要があります。その際、端数を日単位に切上げ1日とすることもできますが、時間単位のまま翌年に繰り越した場合、残時間が1時間だった場合、その1時間はずっと残ってしまうのではと考えられがちですが、繰越し分も含め翌年の付与が20日と1時間だった場合、1日の時間数=8時間と仮定すると、9時間取得すれば残19日となりますし、13時間取得すれば残18日と4時間となるなど残時間は取得のごとに変化しますので無駄になるわけではありません。

Topics 3. 外国人と働くということ

先日、弊社では初めての外国人インターン生をカンボジアから受け入れ、一週間の職業体験をしていただきました。彼女はプノンペンの名門王立大学出身で、優秀かつ人柄も良い、印象的な人材でした。与えられた課題に懸命に取り組むと共に、弊社の職員とも交流を深め、帰国していきました。短い期間ではありましたが、多くのことを学び、自ら改善すべき点も見つかったようです。

私自身は、海外赴任時代も含めて外国人と一緒に働く機会は多かった方だと思いますが、カンボジアの方と一緒にするのは初めてでした。個人的性格もあるのですが、控えめで真摯であり、他の国の方々と比べても、日本人と共通するものは多いと感じました。

一方、カンボジアは急速に発展しているとはいえ、まだまだ途上国です。カンボジアの社会保障制度の現状についてプレゼンテーションしてもらったのですが、現状ある程度機能しているものは、日本でいう労災保険にあたるものだけで、それも一部の工場労働者に適用されているのみということでした。雇用保険に該当するものは、まだ存在していません。健康保険も機能しておらず、そもそも医療技術や医療施設が不十分なため、カンボジア国内では恵まれている方はその彼女の家庭ですら、医療へのアクセスは限られているとのことでした。彼女は日本の手厚い社会保障制度を垣間見て、いつかカンボジアもそのようになればいいという思いを持ったようで、それを聞いて私も感じるものがありました。

日本政府は、外国人の就労を原則技術的・専門的分野に限っていたものを、介護や家事補助などの分野にも開放しつつあります。今後、外国人の方と一緒に働く機会は、一層増えていくでしょう。言語も文化も異なりますので、労務管理上の留意点があることは間違いありません。しかし、逆に言えば、日本人にはない資質やネットワークを持っています。大いにその良い点を伸ばしてもらって、外国人人材と会社の双方がWin・Winの関係となる社会が築かれることを望みますし、弊社も微力ながらその一助になれば幸いです。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《卯月》 リスタート

新年度がスタートしました。4月になり電車や街にフレッシュな若者が増えると、自分も新卒の頃を思い出します。

東京から何も無い田舎に向かった新卒の頃。初めての一人暮らしに、慣れない田んぼ道のバイク通勤、休みが少なくへとへとになり、上司に怒られ毎晩枕を濡らしながらも、このまま終わってしまるかという気持ちで踏ん張り続け、3年目で念願の東京本社へ異動になりました。

今思い返すと上司に対して実に生意気な口をきく新人だったなぁと自分でも恥ずかしくなりますが、今はあの頃より物事の分別がつくようになった一方で、がむしゃら精神や強引さが少しずつ無くなってしまったように感じます。向上心はいくつになっても必要なもの。オトナとしての分別は持ちつつも、新卒の頃のようにがむしゃらに、貪欲に、大きな目標に向かって努力していきたいと思います。そんな気持ちにさせてくれる4月の雰囲気、私は大好きです。(菜)



Facebook 随時更新★ いいね! お待ちしています♪
Facebookにて最新情報をお届けしております
<https://www.facebook.com/arcandpartners>



プライバシーマークを
取得いたしました



10840560