

■労働関係指標

完全失業率	4月の完全失業率(季節調整値) 2.8% (前月と同率)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.48倍 (前月0.03ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,522万人 (前月差26万人増加)	定期給与	現金給与総額(原数値) 275,321円 (前年同月比0.5%増)

Topics 1. 変形労働時間制のまとめ

最近、「働き方改革」の一環で、フレックスタイム制の導入を検討される会社が増えてきました。今回は、フレックスタイム制をはじめとした「変形労働時間制」についてご紹介いたします。

労働基準法では“1週40時間、1日8時間”という法定労働時間がありますが、変形労働時間制は、一定の単位期間について、週あたりの平均労働時間が原則40時間の枠内に収まっていれば、法定労働時間の規制を解除することを認める制度です。

Point1 変形労働時間制の概要

- ① 1ヶ月単位の変形労働時間制…1ヶ月以内の一定期間内において、週の平均所定労働時間が週40時間を超えない範囲内において、法定労働時間を超えて労働させることができる制度。月初、月末、特定の週等において繁閑の差がある事業に適している。
- ② 1年単位の変形労働時間制…1ヶ月を超え1年以内の期間内において、週の平均所定労働時間が週40時間を超えない範囲内において、法定労働時間を超えて労働させることができる制度。季節等によって業務に繁閑の差がある事業に適している。
- ③ 1週間単位の非定型的変形労働時間制…1週間単位で毎日の労働時間を弾力的に定めることができる制度。日ごとの業務に著しい繁閑の差が生じ、その繁閑が特定できない労働者30人未満の小売業・旅館・飲食店等で適用できる。
- ④ フレックスタイム制…一定の期間の中で一定時間数労働することを条件として、始業時刻と終了時刻を労働者の決定に委ねる制度。コアタイム・フレキシブルタイムを設けることもできる。

Point2 変形労働時間制の比較

変形労働時間制の種類		①1ヶ月単位の変形労働時間制	②1年単位の変形労働時間制	③1週間単位の変形労働時間制	④フレックスタイム制
単位期間		1ヶ月以内	1ヶ月を超え1年以内	1週間	1ヶ月以内
必要な手続き		労使協定 もしくは就業規則	労使協定	労使協定	労使協定 (届出不要)
労使協定の有効期間		要	要	不要	不要
労働時間の上限	週平均	40(44)時間*	40時間	-	40(44)時間*
	1日	-	10時間	10時間	-
	1週間	-	52時間	40時間	-

※()内は常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の事業に限る

変形労働時間制は、業務の繁閑に応じて労働時間の適切な配分を行い、労働時間を短縮するための制度です。うまく活用することで長時間労働の削減が期待できますが、制度の仕組みを理解しないまま進めてしまい適切な運用ができないと、労働者の負担が増えてしまう場合もあります。

また、変形労働時間制を導入した場合、シフトの組み方や給与計算は、通常の労働者よりも気を使わなければいけないことが多くなります。それぞれの変形労働時間制の運用については、より詳細なルールがありますので、ご検討の際は担当者までご相談ください。

トピックス 2. 障害者法定雇用率の引き上げについて

障害者法定雇用率が来年 2018 年 4 月に現在の 2.0% から 2.3% (当面の間は 2.2%) に引き上げされることが見込まれています。障害者雇用率は 5 年に一度見直しされることとなっており、今回はその 5 年に一度の改定となりますが当面は 2.2% その後 3 年以内に 2.3% になるものと思われます。これにより来年度からは 46 人に一人障害者を雇い入れることが必要です。

障害者雇用に関する対策は事業所により様々ですが、下記一例をご紹介しますと思います。

会社データ

会社規模：従業員数約 90 名 業 種：親会社の契約書管理・広告印刷等
主な障害者：精神障害者 従事作業：データ入力等

【取組事例】

健康状態の把握	出勤時「気分ノート」に当日の気分などを記入 →状態により作業内容、量を調整
休憩の細分化	午前 1 回、午後 2 回 (各 10 分) の休憩時間を設定 →長時間の集中、離席へのためらいから体調不良になることを防ぐ
心の相談室	「こころの相談室」を開設し、外部のカウンセラーによるカウンセリングが受けられる環境を整備
社員研修・教育	「キャリア推進室」を新設し、職場のルールやマナー、対人スキルなどについて社員同士がグループワークを行う機会を提供
支援員*の配置	支援員が定期訪問し、面談やサポート、従業員への研修を行う →身近に感じられるサポート体制で相談できずに離職するケースが減少

*特定の資格や実務経験がある支援員を雇い入れた場合は、「障害者職場定着支援奨励金」という助成金が支給されるケースもあります。

障害者雇用は長期定着が課題といえます。障害者および既存社員ともに研修を行い相互理解を深めることや、体調不良時に身近に相談できる体制の整備等で職場への安心感が高まり長期定着につながる傾向にあるようです。

障害者の法定雇用率は今後もあがるが見込まれます。まだ対策をされていない場合はできることから始めてみてはいかがでしょうか。

トピックス 3. 初めての海外出張

何事にも初めてというものがありますが、最近、初めて社員をやや長期 (数ヶ月間) の海外出張に送り出すという案件のご相談を立て続けにいただきました。共通するのは、給与等の払い方 (日本からか、現地法人からか等) に関するご相談から始まったこと、および海外出張に関する社内規定は何もないということでした。

殆どの会社は国内出張に関する規定は作成されているでしょうが、海外出張に関する規定はないという会社はまだ多いものと思われます。この状態は、社員間の公平な取扱いや社員の安全確保という労務管理上の点から問題があります。また、給与課税 (日当等も給与とみなされて課税される) という税務上のリスクも負うこととなります。一方で、いざ海外出張規定を作成するとすると、国内出張規定にはない点を考慮する必要があります。

一番大きいのは、航空機のエコノミークラス / ビジネスクラス等の別、宿泊費の上限、日当の設定でしょう。役職別の表にしている会社が多いですが、さらに出張先地域により細分化している会社もあります。細かい点では、会社が負担する旅行保険の保障金額も規定しておく必要があります。実務的には、海外出発日と海外帰着日の宿泊料上限と日当は、国内出張と海外出張のどちらの規定を用いるのかも、決めておくべきです。

また、日本の会社から海外現地法人の業務のサポートで出張する場合は多いですが、その費用は日本の会社が負担するのか、現地法人が負担するのか、あるいは折半するのか、サポートの内容により規定しておくことが本来必要です。これにより、法人税の寄付金課税 (社員の出張費分が日本の会社からの寄付金とみなされて損金性を否認される) のリスクを軽減することができます。

海外赴任規定となると、給与決定の方式や手当の種類、海外社宅の基準、一時帰国に関する規定など、ずっと複雑になってきますが、まずは海外出張規定から整備してみたいかがでしょうか。

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《文月》世界の労働環境

夏休みの予定は決まりましたか？

私は海外旅行が趣味なので、今年もどこか海外へ行けたらと考えています。そんな中、友人は海外で暮らす妹に会うためドバイへ行ってきたそうです。中東というとテロを連想する人も多いかもしれませんが、ドバイでのテロ危険度は欧米諸国に比べてはるかに低いようです。少し意外な感じもしますが、国民の多くは富裕層で不満なく生活しているためだと考えられています。というのも、ドバイでは住民の 80% が外国人労働者であり、残り 20% の国民は大半が政府機関に従事し、他の外国人よりもアラブ人の給与が高く優先されているのです。こうした出身国によって制度が異なることは少し悲しい現実ですが、アラブ首長国連邦 (UAE) では所得税等の税金がなく、給与をそのまま手取りとして受け取れるので自国以上の取

入を得られることから、多くの外国人労働者が集まっています。また、就労時間も短く、彼女は午後 1 時以降まで働くことはほとんどないそうです。もちろん、これは会社によろしいと思いますが…。ドバイはビザも取りやすいようなので、世界的にみても海外就業先としてとても魅力的にみえます。

日本人の数はというと、ここ数年で着実に増えてきているものの、その多くは日本企業の駐在員等がほとんどで、現地企業への就業者は珍しく、タイやシンガポールほど海外進出が進んでいないのが現実です。距離的な遠さが海外進出の心理的なハードルを高くしているのかもしれませんが。

近年、ドバイは観光大国としても急成長を遂げています。まずは観光を通してその国の魅力を知れば、ドバイとの距離を近くに感じられるかもしれません。

ぜひ、ドバイに興味をもった方は今年の夏に行かれてみてはいかがでしょうか。(紗)



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>



10840560