

■労働関係指標

完全失業率	12月の完全失業率(季節調整値) 2.8% (前月比0.1ポイント上昇)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.59倍 (前月に比べて0.03ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,551万人 (前月に比べ7万人減少)	定期給与	現金給与総額(原数値) 262,249円 (前年同月比0.7%増)

Topics 1. 平成30年度キャリアアップ助成金変更点について

キャリアアップ助成金(正社員化コース)は、有期・無期契約労働者を正規雇用へ転換、または派遣労働者を直接雇用した事業主に対して支給される助成金です。雇用関係助成金の中でも比較的受給しやすい助成金のため、現在、支給申請を行っている企業も多いかと思えます。

平成30年4月1日以降に正規雇用等へ転換し支給申請をする場合、このキャリアアップ助成金(正社員化コース)は助成内容の拡充や新たな支給要件の追加が予定されておりますので注意が必要です。

今回はその変更予定のポイントについてご紹介いたします。

Point1 支給申請上限人数の拡大

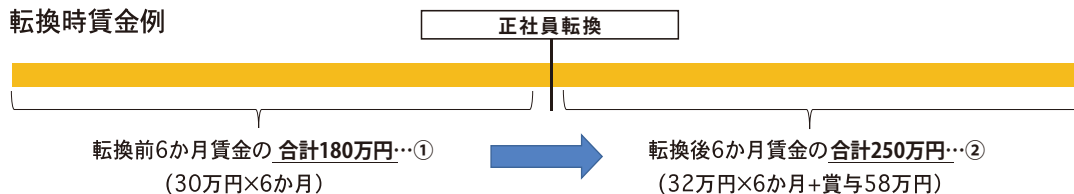
1年度、1事業所あたりの支給申請上限人数が「15人」から「20人」に変更になります。

Point2 正規雇用等へ転換した際の賃金要件の追加

正規雇用等へ転換した際、転換前の6ヶ月と転換後の6ヶ月の賃金(*)を比較して、「5%以上増額」要件が追加されました。

※「賃金」とは、「賞与(就業規則又は労働協約に支給時期及び支給対象者が明記されている場合)」や「諸手当(通勤手当、固定残業代を含む時間外労働手当、休日出勤に対する休日手当及び本人の営業成績等に応じて支払われる歩合給などは除く)」を含む賃金総額を指します。

転換時賃金例



増額割合計算式

$$\frac{(250万円 - 180万円) \text{ (②-①)}}{180万円} \times 100 = 38\% \dots \text{③} \geq 5\% \dots \text{④}$$

(増額割合) (増額要件)
(小数点以下切り捨て)

本ケースでは増額割合(③)が増額要件(④)以上であるため支給要件を満たしている

Point3 有期契約労働者からの転換時における雇用期間要件の追加

有期契約労働者からの転換の場合は、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間が「3年以下」に限ることとなりました。

現状でも有期契約労働者から無期契約労働者へ転換時の申請の際には「転換前後の賃金を5%以上増額させること」が要件となっています。しかし、これからは有期契約労働者から正規雇用への転換時においても同様の要件が適用されることが予定されており、また「有期契約労働者の雇用期間」要件については、今回新たに追加が予定されている要件です。4月1日以降に正規雇用等へ転換予定の従業員がおり、本助成金の申請を予定している場合には申請要件を満たしているか再度ご確認ください。

参照: 厚生労働省「平成30年度以降のキャリアアップ助成金について～拡充などの主な変更(予定)のご案内～」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyoutaiteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000190443.pdf>

TOPICS 2. 副業を許可制から届出制へ ～働き方改革～

政府は「働き方改革」として、社員の副業・兼業を推進するため、モデル就業規則において、これまで許可制として原則禁止していた副業を届出制により推進する条文を追加しました。その経緯と、対応するうえでの懸念点をここで検討してみます。

◆ 副業・兼業推進の経緯

- 1) 近年の裁判例：労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは労働者の自由であるとし、企業が副業・兼業を制限できるのは①本業への労務提供の支障となる場合、②企業秘密が漏洩するなど企業秩序に影響する場合、③信頼関係を壊す行為がある場合、④競業にあたる場合、に限定しています。
- 2) 政府の働きかけ：副業・兼業は外部から技術やアイデアを新しく創出することや、起業の手段、第2の人生の準備にも有効であるとし、「合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化」することを要求しています。

◆ 厚生労働省モデル就業規則（平成30年1月）

（副業・兼業）

第〇条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

◆ 副業・兼業を容認することへの懸念点

- 1) 本業及び副業・兼業による加重労働への企業側の対応が必要になります。
- 2) 他社での就業時間も通算して時間外労働を算定する必要があり（労基法第38条）、労働時間の把握方法等、管理が課題となります。

TOPICS 3. お国柄

弊社では、グループ全体の業務の一環として、初めて日本に進出して来る外国企業のお手伝いをさせていただくことが増えてきました。そのうち殆どの企業は予め日本のビジネス環境について下調べをしてから日本に進出されるわけですが、「日本に来てみて初めて分かった！」と思われる機会は多いようです。例えば、日本に来たばかり、あるいはまだ海外にいる外国人が代表を務める会社が法人名義の銀行口座を作ることは、簡単ではありません。また、日本は厳格な在留資格制度を採用していますので、日本で就労できるビザを取るための条件は厳しく、時間もかかります。企業が進出するのに、そのスタッフが日本になかなか入国できないという事態は、珍しくありません。

特に、弊社の専門である人事労務は、外国企業にとって驚きが多い分野です。外国企業にとって一番インパクトがあるのは、厳しい解雇規制でしょう。米国のように理由を問わず即日解雇も可能というところまではいかなくとも、一定期間の事前通知または解雇予告手当を支払えば比較的簡単に解雇できてしまう国は珍しくありません。また、給与・手当については、日本では職務に対する報酬という考えが徹底されておらず、生活保障の意味合いが強いことも指摘されます。例えば日本では会社が通勤手当を支払うことが当たり前になっていますが、海外では自宅の遠近と職務への貢献度は関係ないとして、通勤手当制度自体がない国が殆どです。こうした、ある意味「社員に優しい」人事労務制度は、日本のお国柄の一つだと感じます。

一方、進出して来る外国企業が本国で使用している人事労務関連の書類を拝見すると、その国のお国柄が現れていて興味深いです。弊社では欧米やアジアの幅広い国の企業のお手伝いをさせていただいておりますが、最近ではある韓国企業の雇用契約書および就業規則が目を見ました。例えば、「兵役」への対応条項がいくつもありますし、社員の両親が一定の年齢に達した時の祝い金が、慶弔見舞金として規定されています。

日本の法令は最低限遵守していただくと同時に、その会社のお国柄を活かしていく。チャレンジングな業務ではありますが、それが可能な専門家集団として、お役に立ち続けたいと考えております。

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《弥生》 原点回帰

今年は寒さが厳しく、東京都心では34年ぶりに7日連続で積雪を観測したほど寒さが身に染みる1年のスタートとなりました。寒さが苦手な私にとっては待ちに待った春がきて、とても心が躍ります。はやく暖かくなってほしいものです。

春は出会いの季節でもあります。多くの会社ではフレッシュな新入社員の方が入社されるでしょう。私自身今年は、学生さんと話す機会があり就職活動をしていた昔の自分を思い出しました。

就職活動をしていた時期はどういった仕事をしたいのか、自分とはどういった人間なのかについて思い悩んだ時期でもあります。新しい出会いがある時期こそ、仕事等で思い悩んだときは、【原点回帰】をし、仕事へのモチベーションアップを図ることが大切ではないでしょうか。日々忙しく仕事に追われてしまうこともあるかと思いますが、ふと立ち止まってなぜその物事をスタートしたのか原点に戻り考えることでより新しい目標が見つかるかもしれません。（知）



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>

