

■労働関係指標

完全失業率	4月の完全失業率(季節調整値) 2.5% (前月と同率)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.59倍 (前月比同水準)
就業者数 (季節調整値)	6,693万人 (前月に比べ1万人減少)	定期給与	現金給与総額(原数値) 267,346円 (前年同月比1.2%増)

Topics 1. 派遣労働者の受け入れ期間について

平成27年9月の労働者派遣法改正からもうすぐ3年を迎えようとしています。本改正に伴い、派遣先事業所が派遣労働の役務提供を受けることができる期間の上限が原則3年となりました。今回は派遣先事業所が3年を超えて派遣労働の役務提供を受ける場合の対応について解説をいたします。

Point1 事業所単位の期間制限

派遣先事業所で3年を超えて派遣労働者(有期雇用)を受け入れようとする場合は、派遣先事業所の過半数労働組合等から事業所単位の期間制限抵触日の1か月前までに意見聴取をしなければならず、その際に以下の事項を書面で通知しなければなりません。

- 派遣可能期間を延長しようとする事業所
- 延長しようとする期間

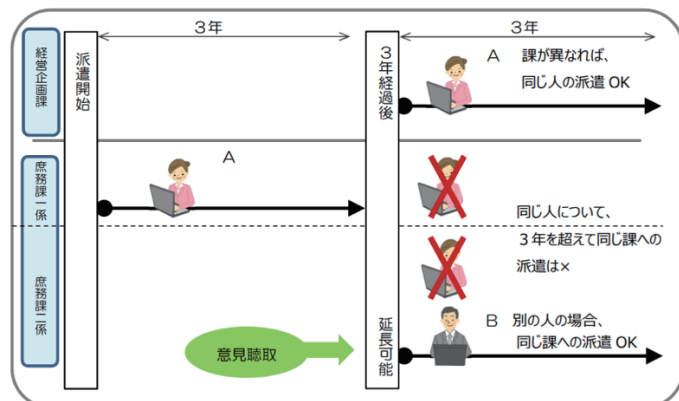
また意見聴取後に派遣先事業所は以下の事項を書面にて従業員へ周知させ、延長しようとする派遣可能期間の終了後3年間保存しなければなりません。

- 意見を聴いた過半数労働組合の名称または過半数代表者の氏名
- 過半数労働組合等に書面通知した日及び通知した事項
- 意見を聴いた日及び意見の内容
- 意見を聴いて、延長する期間を変更したときは、その変更した期間

※意見聴取時に過半数労働組合等が異議を述べたときは、延長しようとする派遣可能期間の終了日までに派遣可能期間の延長の理由、延長の期間等を説明し、また事業所の労働者に周知し、説明内容を3年間保存しなければなりません。

Point2 派遣労働者個人単位の期間制限

同一の派遣労働者を派遣先事業所の同一の組織単位に対し派遣できる期間は3年が限度となっていますが、組織単位を変えれば引き続き同一の派遣労働者を派遣することができます。その際、事業所単位の期間制限による派遣可能期間が延長されていることが前提となるので注意が必要です。



出典：厚生労働省 HP より

Point3 労働契約申込みなし制度

派遣先等が派遣労働者を受け入れるにあたり違法行為を行った場合、派遣労働者に対して派遣元と同一条件での労働契約を申し込んだとみなす制度があります。また、期間制限に違反して労働者派遣の役務提供を受けた場合もこの制度に該当することとなり、派遣先が派遣労働者を直接雇用する必要が出てきます。そうならないためにも、今のうちに派遣可能期間延長の手順をしっかりと押さえ準備することが重要です。

不明点等がありましたら、弊社担当者までお問い合わせください。

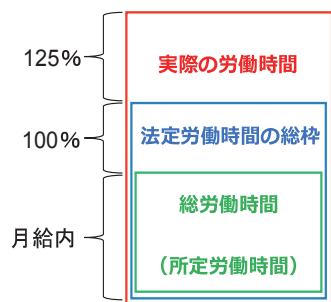
Topics 2. フレックスタイム制の割増賃金の計算方法について

働き方改革法案の審議が進む中、フレックスタイム制の導入のご相談が増えてきましたのでフレックスタイム制における割増賃金の計算方法についてご紹介したいと思います。

Point1 時間外労働をした場合

清算期間（1ヶ月など）における総労働時間（緑枠。労使協定で定めが必要）に比べ実際の労働時間（赤枠）が上回った場合時間外手当の支払が必要です。

労働基準法上は、法定労働時間の総枠（青枠）※1に至るまではいわゆる「法定内残業」となり100%分の賃金を払えばよく、法定労働時間の総枠を超えた分については125%以上の賃金の支払いが必要となります（ただし、法定内残業についても割増の対象とする定めをしていれば125%以上の割増賃金の支払義務があります）。



【清算期間における労働時間の図】

Point2 超過分を翌月に繰り越すことはできるか

超過分は時間外労働として清算期間ごとに賃金で清算しなければなりません。翌月に繰り越して充当することは認められません。

Point3 深夜労働をした場合

深夜労働（午後10時から午前5時）をした場合には、会社はその時間を把握し25%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません（Point 1の時間外手当に上乗せして支払うことが必要です）。

Point4 法定休日出勤をした場合

法定休日出勤した場合は、会社がその労働時間を把握し、35%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。法定休日が総労働時間の枠内である場合・・・月給制の場合、法定休日労働を含む総労働時間がその月の総労働時間の枠内であればすでに月給として100%の賃金が支払われていることになるのでその時間については35%のみの時間外手当を支払うことで足りず。

法定休日が総労働時間の枠外である場合・・・135%以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要です。

※1 法定労働時間の総枠とは・・・1週間の法定労働時間×清算期間の週数（清算期間の暦日数÷7）⇒清算期間が1か月の場合、30日の月は40×30÷7＝171時間25分

Topics 3. 覚悟が必要

先日、ご縁があって、旧ソ連コーカサス諸国の一つの大使館のレセプションにご招待いただきました。そこでは、ブドウの葉を使った料理など興味深い体験をさせていただいたのですが、同時に大変驚いたこともありました。まず、当日会場が予告もなく変更されており、変更前会場には変更後会場の案内も出ていなかったもので、会場にたどり着くのに苦労してしまいました。それ以外にも色々あったのですが、特筆すべきはミニコンサートでした。ピアノとバイオリンのアンサンブルの予定だったのですが、待てど暮らせどバイオリン奏者が到着せず。結局ピアノの独奏となったのですが、なぜバイオリン奏者が来なかったのか、最後まで説明はありませんでした。大使館ですらこの調子ですから、この国とビジネスをするのは大変であろう、と想像した次第です。

話は変わって、最近、単純労働に携わる外国人労働者の受け入れ策の政府原案について報道がなされました。技能実習生が実習終了後でも最長5年間の就労資格を取得できることに加えて、特に人手不足である建設・農業・宿泊・介護・造船の5分野に関しては、「特定技能評価試験」を新設し、合格すれば就労資格が得られるようにするとのことです。後者については、日本語が苦手な人でも受け入れることを特徴とし、日本語能力試験の「N4」を基準とするものの、建設と農業では「N4まで求めない」そうです。これにより、当該5分野において、2025年までに50万人超の受け入れを政府は目指しています。

これらのことは、日本社会にどのようなインパクトを与えるでしょうか。それは職場においても、地域社会においても、日本語が通じることや、以心伝心のコミュニケーションがとれることが、前提ではなくなることを意味するでしょう。これにより、職場での労務管理もこれまでとは異なってきますし、地域社会では教育や社会保障に追加的な労力・コストが発生してくるでしょう。

外国人労働者を受け入れれば、労働力を得ることはできます。一方、それによる労力やコストも発生することに対し、覚悟が必要となると思います。

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《文月》 夏バテ予防策

じめじめとした梅雨が終わると本格的な夏がやってきます。気象庁の予報によると今年の夏も平年より気温が高く、猛暑になる見込みのようです。

じっとしていても汗が出て疲れる。寝苦しさからの睡眠不足、食欲不振など「夏バテ」で体調を崩す方も多いのではないのでしょうか。私も毎年体のだるさは必ず現れ、避けられないものと諦めているのですが、過去一番ひどい夏バテの経験から、重症化しないための予防策として

やっていることがあります。それは、冷たい飲み物を飲まないこと。暑いとクールダウンのためついキンキンに冷えた飲み物を飲みたくなる場所ですが、それをやってしまうと余計に胃腸の働きが悪くなり、食欲も落ち悪循環になります。その悪循環の真っ只中において何も食べられない、何もやる気が起きない、そんな状況で胃腸薬を買いに行った薬局の方に怒られたことが衝撃的でした。

仕事する上では体が資本です。夏は楽しいイベントもたくさんあります。自分にあった予防策で体調を整え、仕事に集中して打ち込み、楽しい夏を過ごしましょう。（兼）



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>

