

■労働関係指標

完全失業率	6月の完全失業率(季節調整値) 2.4% (前月比0.2ポイント上昇)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.62倍 (前月に比べて0.02ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,632万人 (前月差41万人減少)	定期給与	現金給与総額(原数値) 448,919円 (前年同月比3.6%増)

Topics 1. 平成29年度「過労死等の労災補償状況」結果報告

過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発症した精神障害による昨年度の労災補償状況が公表されました。

【脳・心臓疾患の労災補償状況】

	平成20年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
請求件数	889	784	763	795	825	840
決定件数(※1)	797	683	637	671	680	664
うち支給決定件数 認定率(※2)	377 (47.3%)	306 (44.8%)	277 (43.5%)	251 (37.4%)	260 (38.2%)	253 (38.1%)

【精神障害の労災補償状況】

	平成20年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
請求件数	927	1409	1456	1515	1586	1732
決定件数(※1)	862	1193	1307	1306	1355	1545
うち支給決定件数 認定率(※2)	269 (31.2%)	436 (36.5%)	497 (38.0%)	472 (36.1%)	498 (36.8%)	506 (32.8%)

(※1) 決定件数は、当該年度内に業務上または業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

(※2) 認定率は、支給決定件数を決定件数で除した数である。

(厚生労働省「過労死等の労災補償状況」より一部抜粋編集)

精神障害の労災請求件数は、10年前と比べて倍程度に増加しています。これは、事案の増加というより、社会的に精神障害が保険給付の対象との認識がされるようになったことなどが要因と思われます。

Point1 長時間労働 / 何時間を危ないとみるべきか

労災認定にあたり、業務と発症との関連が強いと判断される長時間労働は、次のものを基準としています。

《脳・心臓疾患》

- 1 か月あたり 100 時間超の時間外労働
- 2 ~ 6 か月にわたり月 80 時間超の時間外労働

《精神障害》

- 1 か月に 160 時間以上の時間外労働
- 2 か月連続して 1 か月あたり 120 時間以上の時間外労働
- 3 か月連続して 1 か月あたり 100 時間以上の時間外労働

※時間外労働とは、週 40 時間を超える労働時間をいいます。

Point2 長時間労働だけが問題か

精神障害の支給決定された内容の中で時間外労働時間別(1 か月平均)で一番多かったのは『20 時間未満』が 75 件に対し、出来事別では『(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた』が 88 件で最多となっています。全国の労働局、労働基準監督署への個別労働紛争相談事案も平成 24 年度にそれまで一番件数が多かった『解雇』と逆転し、現在では『いじめ・嫌がらせ』がダントツのトップです。

7月に働き方関連法が成立し、その中でも長時間労働に関する規制は今まで以上に強化されます。長時間労働に関する対策は避けられません。また、この結果を受けて、パワハラを他人事と思わず、この機会に社内でもパワハラが起きない職場環境作りについても検討してみたいかがでしょうか。

Topics 2. 【再確認!!】従業員代表の選出方法について

この度の働き方改革による法改正の施行に伴い、従業員代表の選出について、「使用者の意向によって選出されたものでないこととする」と、「使用者は過半数代表者が各規定に基づく事務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない」ということと労働基準法施行規則に、改めて規定される予定です。

従業員代表の選出方法については、ここ最近の行政調査でも重要確認事項となっておりますので、改めて確認したいと思います。

■ 従業員代表の資格・選出方法

資格：管理監督者でないこと。

ただし、管理監督者しかいない事業場では、賃金控除協定や時間単位年休に関する協定など、一部の協定については管理監督者でも差し支えありません。

選出方法：

①何のために従業員代表を選出するかを明らかにして

②投票・挙手等の方法による手続きで選出されたもの

※投票・挙手等の方法とは？…労働者の過半数が支持していることが明確な話し合い、労働者の過半数が信任していることが明確な回覧やメールでも民主的な手続きであれば可。

■ 従業員代表の立候補がない場合は…？

従業員代表の立候補の有無を問わず、会社が指名することは許されません。又、最初から会社の方で候補者を推薦するのも民主的な手続きとしては問題がありますが、労働者側で候補者を募っても立候補者がなく、やむなく会社が候補者を推薦し、当該事業場の労働者の信任を求めるという方法であれば、最終的に労働者の意向によって従業員代表が選出されたとは言えます。

■ 従業員代表の選出手続きに違反があった場合

従業員代表の選出手続きに違反があった場合、罰則はないものの、労使協定は無効となり、法律効果（免罰の効果）は生じません。そのため、免罰の効果が発生しない結果、使用者が刑事罰の対象となることもあり得ますので、ご注意ください。

■ 一部の従業員にのみ適用される就業規則の意見聴取について

当該一部の従業員に適用される就業規則であっても、当該事業場の就業規則の一部であるため、その意見聴取については、該当する一部の従業員の過半数代表ではなく、当該事業場の全労働者の過半数代表者に意見聴取を行う必要があります。

Topics 3. 海外赴任 3.0

近年、海外赴任規定に関するご相談を受けることが増えていますが、会社の海外活動のステージが変わりつつあることを感じております。

以前は、会社が初めて社員を海外に派遣するので、赴任規程を一から作成したいとか、海外に長期出張者がいるのだから実質的には駐在員なので、実態にあった規程を追加したい、というご相談が多かったものです。この段階では、税や社会保険に関する扱いもオーソドックスなものになり、海外給与や各種手当についてもお客様の方針を確認しながら助言させていただく形になります。

そしてそれから時間が経つと、会社の海外オペレーションが進化し、海外拠点数が増え、赴任するスタッフの年齢や家族構成も多様化してきます。こうなると、例えば単身赴任が基本であったが、家族帯同の規程を加えたいとか、これまでになかった地域に拠点を作りたいので、手当の種類を見直したい、というふうにご相談の内容が変わってきます。弊社としては、他社情報も織り込みながら、お客様の方針に合わせて、一緒に規程を改定していくこととなります。

さらに最近では、一段と進化した内容のご相談も受けるようになりました。例えば、本社勤務の外国人スタッフが育ってきたので、出身国にある拠点に赴任させ、現地の幹部として活躍して欲しい、という計画が出てきます。これは会社の成長ステージとして望ましいものですが、外国人本人にとっては、将来の永住権取得を含めた在留資格の問題が発生します。会社によっては、出身国現地スタッフとの待遇の格差を気にする場合もあるでしょう。こうなると正に応用問題で、弊社としても提携しているビザ専門行政書士事務所の助けも得ながら、最適解を探していくこととなります。

海外赴任規程は、就業規則などと異なり、絶対的記載事項が法定されているものではなく、各会社のポリシーにより、その規定内容もバラエティに富みます。逆に申せば、会社の海外赴任に関するポリシーは明確な必要があり、寄付金課税など法人税上の留意点にも目配りが求められます。

今や「海外赴任 3.0」の時代。弊社もこれまでの経験を活かして、お客様に役立つご助言を続けていき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《長月》台風

早いもので今年も残り3分の1となりました。

さて、9月といえば日本ではまだ台風の季節です。知っている方も多いかと思いますが、台風の名前は平成12年(2000年)から、北西太平洋または南シナ海の領域で発生する台風には同領域内で用いられている固有の名前(加盟国などが提案した名前)を付けることになりました。

平成12年の台風第1号にカンボジアで「象」を意味する「ダムレイ」の名前が付けられ、以後、発生順にあらかじめ用意された140個の名前を順番に用いて、その後再び「ダムレイ」に戻ります。台風の年間発生数

の平年値は25.6個ですので、おおむね5年間で台風の名前が一巡することになります。内、日本は「Tembin」「Yagi」「Usagi」「Hato」など星座の名前を付けています。

なお、台風の名前は繰り返して使用されますが、大きな災害をもたらした台風などは、台風委員会加盟国からの要請を受けて、その名前を以後の台風で使用しないように変更することがあります。

ときどき面白い名前の台風があるとSNS上で話題になったりしますね。

(白)



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