

■労働関係指標

完全失業率	12月の完全失業率(季節調整値) 2.4% (前月比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) 1.63倍 (前月と同水準)
就業者数 (季節調整値)	6,668万人 (前月差45万人減少)	定期給与	現金給与総額(原数値) 567,151円 (前年同月比1.8%増)

Topics 1. 同一労働同一賃金の施行に向けて

来年4月から「同一労働同一賃金」に関する改正法が施行されます。この改正法が施行されると、同一企業内における正社員と非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）との間に不合理な待遇差を設けることが禁止されます。今回は、改正点の整理と準備すべき内容について解説いたします。

Point 1 見直しの内容

① 不合理な待遇差の禁止

・ 均衡待遇規定（不合理な待遇差の禁止）

①職務内容*、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の違이에応じた範囲内で、待遇を決定する必要あり。

・ 均等待遇規定（差別的取扱の禁止）

①職務内容*、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合、待遇について同じ取扱いをする必要あり。新たに有期労働者も対象とする。

・ 派遣労働者への規定（次のいずれかを確保することを義務化）

- 1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
- 2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

※職務内容とは、業務の内容及び責任の程度をいいます。

② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由について、事業主に対して説明を求めることができます。事業主はそれらを説明しなければなりません。

内 容	説明の時期
雇用管理上の措置の内容（賃金、福利厚生、教育訓練など）	雇い入れ時
待遇決定に際しての考慮事項	求めがあった時
待遇差の内容・理由	求めがあった時
説明を求めた労働者に対する不利益取り扱いの禁止	不利益取り扱い禁止規定を創設

③ 行政による事業主への助言・指導等や紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても行政ADRの対象となります。

Point 2 同一労働同一賃金への対応に向けた手順

① 労働者の雇用形態の確認

社内で法の対象となる労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）はいるか？

② 待遇の状況の確認

短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当含む）や福利厚生などの待遇が正社員と違いがあるかどうか？

③ 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由

働き方や役割など、待遇の違いを設けていることが「不合理ではない」と言えるものかどうか？

④ 待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理

⑤ 「法違反」が疑われる状況の改善

⑥ 改善計画を立てて取り組む

同一労働同一賃金は、正社員と非正規社員の間絶対に差を設けてはいけないということではありません。働き方や責任の度合いなどに応じて差があることは大いにあり得ます。待遇の違いに合理的な理由があることを、明確にしておくことが重要です。

厚生労働省からも「同一労働同一賃金ガイドライン」等が公表されています。来年の施行に向けて自社の社員の雇用形態や待遇について確認し、不合理な待遇差を見直していきましょう。

Topics 2. 改正フレックス制度の概要

働き方改革関連の法改正として、生活と業務の調和を図りながら効率的に働くことを目的に、フレックスタイム制度が改正されました。そこで、今年4月から施行となる改正概要を改めて確認したいと思います。

Point1 改正内容

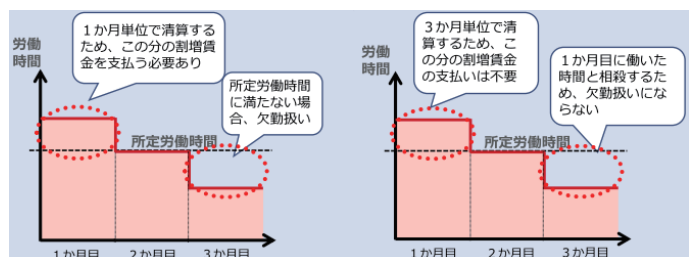
フレックスタイム制は、一定の期間（清算期間）についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度です。

改正前：清算期間の上限が「1か月」でした。

改正後：清算期間の上限が「3か月」となり、月をまたいだ労働時間の調整が可能。

Point2 清算期間延長により期待できる効果

これまで、1か月以内の清算期間における実労働時間が、あらかじめ定めた総労働時間を超過した場合には、超過時間分の割増賃金を支払い、実労働時間が総労働時間に達しない場合には、不足時間分を賃金控除していましたが、清算期間を延長することによって、2か月、3か月といった期間の総労働時間の範囲内で、労働者の都合に応じた労働時間の調整が可能となります。



Point3 清算期間延長に伴う留意点

清算期間が1か月を超える場合には、以下の2点に留意して下さい。

① 1か月ごとの労働時間が、週平均50時間を超えてはいけない

1か月の労働時間が週平均50時間を超えた場合は、時間外労働となり該当月の賃金支払日に割増賃金を支払う必要があります。そして、清算期間終了時にあらかじめ定めた労働時間を超過した時間が、時間外労働となります。ただし、週平均50時間を超えて時間外労働分として各月にカウントした時間は除きます。

② 労働基準監督署に労使協定の届出が必要

「就業規則への規定」・「労使協定において所定の事項を定める」ことに加え、労使協定を労基署へ届け出る必要があり、これに違反すると罰則（30万円以下の罰金）が科せられることがあります。清算期間が1か月以内の場合には届出は不要です。

編集後記《弥生》「初心」

3月1日から就職活動が本格的にスタートし、街ではスーツを身に着けた学生を見かける機会が増えました。新卒採用実施の有無に関わらず、この時期は学生や若手社員と触れ合う折に様々な感想を持たれることと思います。

私自身も前職で面接官を務めたことがあり、毎年数百名の学生とお会いしました。あるときこんな質問をされたことが印象に残っています。そ

Topics 3. 為替には敏感に

日常生活では、あまり感じることはない為替変動ですが、国際ビジネスでは避けて通れません。私事になりますが、私は以前、米系金融機関でマーケットに近い仕事をしておりましたので、その当時は、為替レートには敏感でした。特に銀行間取引では、一瞬のうちに巨額の資金が動きますので、胃が痛い思いをしながら毎日モニターを見ておりました。税務会計や人事労務の仕事をするようになってからは、為替動向に毎日一喜一憂することはなくなりました。それでもやはり、為替は重要だと改めて感じております。

これまた私事ですが、娘が米国に留学しておりますので、仕送り送金の際には、為替レートがとても気になります。一般的には、輸出依存度の高いマクロ日本経済には円安が望ましい訳ですが、仕送りの際には円高を望んでしまいます。

また、先日報道された、日産自動車元会長のカルロス・ゴーン被告の特別背任容疑は、日産からの報酬が円建てだったため、対ドル為替リスク回避のために為替オプション取引を会社に付け替えさせたことが発端でした。一般人の感覚では、円建てであろうと十分大きな報酬を得ていた訳ですが、ゴーン被告自身および米国で暮らす子ども達の生活はドルがベースであり、その為替レート変動は、放置しておくには大きすぎるリスクだったようです。

そして、弊社業務の関係では、お客様の海外駐在員給与決定に関し、為替動向は重要なファクターとなります。海外給与の決定方式が、購買力補償方式であれ、併用方式であれ、為替が円安に振れると、現地通貨換算金額は減少してしまい、駐在員にとっては大きな不満の基となります。

このデメリットを解消する方法は、大きく二つあります。一つは、先物為替予約により、将来の為替レートを確定しておく方法。経理部門に、駐在員給与分も為替約定を依頼します。

もう一つは、定期的に海外給与換算のための為替レートを見直す方法。半年ごと、あるいは少なくとも一年ごとには為替レートを見直します。この方法であれば、人事部門だけで、作業を完了できます。

経済のグローバル化と共に、人の動きも国境を越えつつあり、人事部門も為替と無縁ではいられないですね。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

れは「御社で今まで仕事を続けてこれたのは何故ですか。」という問いです。業界内での強み、自社の魅力、社員の働き方等、社員なら少なからず自分の言葉で語るができるでしょう。ですが、厳しい局面にぶつかりながらも何故頑張りが続けたのか、その答えとは、「何故働くのか」という核心に迫る問いだと感じました。その質問をしてくれた学生は、入社後私が知る限り、いつも楽しそうに仕事をする社員でした。

あなたならこの問いにどう答えますか。初心やご自身の歴史を顧みると、きっと明日の活力になるのではないのでしょうか。(江)



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