

■労働関係指標

完全失業率	3月の完全失業率(季節調整値) 3.6% (前月と同水準)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.07倍 (前月差0.2ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,346万人 (2ヶ月連続の増加(前月差14万人増))	定期給与	現金給与総額(原数値、確報値) 276,688円 (前年同月比0.7%増)

Topics 1. パートタイム労働法が変わります

パートタイム労働法(「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)が改正されることとなりました。対象者となる従業員がいる事業所の方は注意が必要です。

*パートタイム労働者とは?⇒1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者(正社員)の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者です。

改正点1. 正社員と差別的取扱が禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大

正社員と差別的取扱が禁止されるパートタイム労働者

【現行】

- ①職務の内容が正社員と同一
- ②人材活用のしくみが正社員と同一
- ③無期労働契約を締結している

【改正後】

- ①、②が同一であれば正社員との差別的取扱が禁止される。

よって、**有期労働契約者でも**、①②に該当すれば差別的取扱が禁止されます。

改正点2. 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合、職務の内容や人材活用の仕組み・その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない、と規定されます。

改正点3. パートタイム労働者を雇い入れた際、改善措置の説明を義務化

事業主がパートタイム労働者を雇い入れる際、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容について説明することが義務づけられます。

具体的には…

- ◆賃金制度がどうなっているか。
- ◆どのような教育訓練や福利厚生施設の利用の機会があるか
- ◆どのような正社員転換推進措置があるか 等

改正点4. パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備の義務化

事業主がパートタイム労働者からの相談に応じ、適切な対応をするために必要な体制の整備が義務づけられます。
(「相談担当を決め、相談窓口を創設する」、等)

その他. 規定に違反する事業主名の公表制度 等

パートタイム労働法に違反している事業主が厚生労働大臣の是正勧告に従わなかった場合や、虚偽の報告をした際の過料や事業主名の公表制度が設けられる予定です。

【施行日】

パートタイム労働法の改正は、平成26年4月23日の公布日から起算して1年を超えない範囲内で政令で定める日とされています。

Topics 2. 新制度『残業代ゼロ』法案とは？

～来年の労基法改正をめざして～

今春より議論されてきた、新制度『残業代ゼロ』（仮称）法案の方針が決まり、6月末にまとめられる成長戦略に盛り込まれます。詳細はこれからですが、どのような点がポイントとなるのでしょうか。

■新制度の内容

この制度は、働いた時間と関係なく成果で賃金が決まるというもので、対象者を少なくとも「年収1千万円以上の高収入者」で、「職務範囲が明確で高度な能力を持つ者」に限定することが決定されました。

■現制度との比較

現在は管理監督者や裁量労働制の適用者には、一部残業代が適用されていませんが、現状の働き方と新制度を比較してみました。

	現制度			新制度
	原則	管理監督者	裁量労働制	
時間外手当	○	×	×	×
深夜手当	○	○	○	×
休日手当	○	×	○	×
備考	原則1日8時間。	経営者と一体的な立場にあり、労働時間についての裁量権をもっている。	限定された職種にのみ適用され、あらかじめ定められた時間が1日の労働時間。それにより賃金を決定。	労働時間の長さに関係なく成果で賃金を決定。

■新制度導入の経緯

この制度は、昨年夏に産業競争力会議で検討されたものの、各方面から激しい反発により導入が見送られたという経緯があります。しかし、財界からの強い要望で、今年に入って再度産業競争力会議で議論されることとなりました。そもそも、この産業競争力会議というのは、安倍政権が成長戦略の策定や必要な改革の実現を目指して設置された日本経済再生本部の下部組織で、安倍政権の肝というべきものです。この産業競争力会議では、これまで話題になってきた「解雇規制の見直し」「配偶者控除の縮小・廃止」も提言、議論されています。

■今後の展開

- 具体的な対象者等詳細は、今後議論が進められますが、来年の労基法改正をめざしています。但し、管理監督者や裁量労働制にも該当せず、この新制度が適用される労働者は極めて少なく、影響は少ないと考えられます。
- 又、現在は対象外とされている年収1千万円未満の人についても、現行の裁量労働制の拡大が検討される予定です。

Topics 3. 社会保険労務士という業務

専門家の資格には様々なものがありますが、弁護士や公認会計士という資格は国際的といえ、海外でも殆どの国に共通した資格制度と言えるでしょう。一方、例えば税理士は、日本では確立された資格ですが、同様の資格制度を持っているのは、ドイツ、オーストラリア、韓国など一部の国に限られます。では、社会保険労務士（社労士）はどうでしょうか。実は、税理士以上に国際的には珍しく、同様の制度があるのは韓国ぐらいと言われています。私自身、驚いたのは、10人以上の在日アメリカ人ビジネスマンとの会合において、誰も社労士の資格を知らなかったことです。日本に長く住み、日本のビジネスを良く知っている人達の集団であるにも関わらず、です。では、他の国では、日本における社労士業務は、誰が担っているのでしょうか。米国を例として、考えてみたいと思います。



社労士によりその業務内容は異なってきますが、概ね以下の3つが主要業務となります。①労働社会保険諸法令に基づく書類の作成・提出代行および帳簿書類の作成、②人事・労務に関するコンサルティング、③給与計算。これを順番に見ていきましょう。

- ①いわゆる1号業務および2号業務であり、日本では社労士の独占業務ですが、そもそも米国は国民皆保険の国ではなく、老齢年金は保険料ではなく税（Social Security Tax）の形で徴収されるなど、社会保険の扱い自体が日本とは大きく異なります。実態として、こうした業務は、米国では会計事務所または法律事務所が行っています。
- ②いわゆる3号業務で、社労士の独占業務ではありませんので、日本でも社労士事務所のみならず、多様なコンサルティング会社がサービスを提供しています。コンサルタント全盛の国アメリカではもちろん、様々な組織が関わっています。日本と異なるのは、この分野に特化した法律事務所も存在していること、世界的なネットワークを持つコンサルティング会社がいくつもあること、でしょう。
- ③いわゆるペイロール業務で、日本でも社労士事務所、会計事務所その他、数多くのアウトソーシング会社が業務を行っていますが、米国では大きな特徴が一つあります。ADPというアウトソーシング会社のマーケットシェアが、特に中小企業対象では圧倒的であることです。ITを駆使して極めて低価格でサービスを提供しており、中小企業の殆どが同社を使うか、同社の出す数値を会計事務所にチェックしてもらっていると言っても、過言ではないでしょう。

上記の如く、日本における社労士業務は、海外ではその全てをカバーしている業種・資格が見当たりません。その意味で、日本の社労士という存在は、とてもユニークです。弊社も、国際化に対応できる組織となる努力を重ね、広く世界に社労士を知っていただく一助になり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《文月》ゴールネットがまだ揺れていない

本番で力を出し切ることの難しさを痛感したコートジボワールとの初戦。マロニエ通信7月号（vol.137）が皆様のお手元に届くとき、2014年FIFAワールドカップブラジル大会（W杯）で日本がグループリーグを突破していることを夢見て編集後記を書いています。

有言実行の男、本田圭佑選手が前回大会同様にゴールネットを揺らしますが、今回は勝ちきることが出来ませんでした。前回大会とは何が違ったのでしょうか？皆さんはW杯で本田選手がゴールネットを揺らした回数をご存知ですか？そう前回大会とコートジボワール戦までを合わせて3回です。ですが、俺の

心のゴールネットを揺らした回数は4回です。（前回南アフリカ大会前の中田英寿選手との対談で既に1ゴールしているため）そう、前回大会との違いはまだ心のゴールネットにシュートが突き刺さらないのです。

メインスポンサーのキャッチコピーが「心に火を。」
権名林檎さんは応援歌「NIPPON」で、♪何よりも熱く静かな炎さ♪と歌います。
W杯、心のゴールネットが揺れる熱い戦いを期待しています。（一）

当社ホームページでは、労務に関する**最新情報**を随時掲載しております。ぜひご覧ください。

<http://www.arcandpartners.com/>

社労士法人アーク&パートナーズ 検索

【掲載情報】

- ・ 社会保険・労働保険・労務相談
- ・ 助成金申請・給与計算など