

■労働関係指標

完全失業率	11月の完全失業率(季節調整値) 3.5% (前月と同水準)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.12倍 (前月差 0.02 ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,345万人 (2か月連続の減少(前月差 10万人減))	定期給与	現金給与総額(原数値) 277,152円 (前年同月比 0.1%増)

Topics 1. 労働時間法制が変わる？！

今回は1月の第122回労働政策審議会労働条件分科会において公表された「今後の労働時間法制等の在り方について(報告書骨子案)」の中から、2016年4月に予定される労働時間法制改革の方向性についてお伝えしたいと思います。

①中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の率の適用猶予の見直し

現在、中小企業について猶予されている60時間超の割増率については、今回、猶予が廃止され、中小企業にも適用されることとなりそうです。以下、報告書骨子案からの抜粋です。

- ・中小企業において特に長時間労働者比率が高い業種を中心に、長時間労働の抑制に向けた環境整備を進めることが適当。
- ・上記の環境整備を図りつつ、中小企業労働者の長時間労働を抑制し、その健康確保等を図る観点から、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を5割以上とする労働基準法の規定について、中小企業事業主にも適用することが適当。

②年次有給休暇の取得の義務化

企業に対し、従業員がいつ有給休暇を取得するかあらかじめ希望を聞き、時季を指定しておくことを義務づける方針です。これにより確実に有給休暇を消化することを目的としています。以下、報告書骨子案からの抜粋です。

- ・年次有給休暇の取得率が低迷している実態を踏まえ、年●日間の年次有給休暇の時季指定を使用者に義務づけることが適当。
- ・具体的には、計画的付与の規定とは別に有給休暇の日数のうち年●日については、使用者が時季指定しなければならないことを規定することが適当。
- ・なお、使用者は上記の時季指定を行うに当たっては、①「年休権を有する労働者に対して時季に関する意見を速やかに聴くように努めなければならないこと」、②「時季に関する労働者の意思を尊重するよう努めなければならないこと」を省令に規定することが適当。

●日については、2015.2.12 現在 5日となることが見込まれています。

③フレックスタイム制の清算期間を1カ月から3カ月へ

子育てや介護等の生活上のニーズと仕事の調和を図ることを可能にするためフレックスタイム制の活用促進を目的としています。以下、報告書骨子案からの抜粋です。

- ・フレックスタイム制により、一層柔軟でメリハリをつけた働き方が可能となるよう、**清算期間の上限を、現行の1カ月から3カ月に延長することが適当。**
- ・清算期間が1カ月を超え3カ月以内の場合、対象労働者の過重労働防止等の観点から、清算期間内の1カ月ごとに1週(又は1月)平均●時間を超えた労働時間については、当該月における割増賃金の支払対象とすることが適当。

上記以外にも改正が見込まれている制度はありますが、今回はより実務に関係の深いものを一部ご紹介しました。各々施行時期は2016年4月以降とされていますが若干の調整が入るかもしれません。(①については2019年度の適用が見込まれています。)

Topics 2. 今後施行される労働関係法の改正内容(時系列)

今後施行(予定も含む)される労働関係法の概要です。

年	月	法律名(略称)	改正概要
2015	4	次世代育成支援法	1) 法律の有効期限を10年延長(101人以上の企業が対象) 2) 特例認定制度の創設
		パートタイム労働法	1) パートタイム労働者の公正な待遇の確保 2) パートタイム労働者の納得性を高める措置 3) 法の実効性を高めるための規定の新設
		障害者雇用促進法	○障害者雇用納付金制度の対象事業主範囲の拡大(常用労働者100人超~200人以下の企業が新たに対象)
		労働契約法特別措置法	○無期転換権の特例労働者を規定
	10	労働者派遣法	○労働契約申込みなし制度の開始
	12	労働安全衛生法	○ストレスチェック実施義務の新設(50人以上の事業場)

年	月	法律名(略称)	改正概要
2016	1	マイナンバー法	○マイナンバー利用開始
	4	障害者雇用促進法	○差別禁止・合理的配慮の提供義務新設
		労働基準法	1) フレックスタイム制清算期間拡大 2) 裁量労働制対象業務拡大 3) ホワイトカラーエグゼンプション(脱労働時間) 4) 有給休暇取得義務付け
		10	社会保障と税の一体改革
2018	4	労働契約法	○無期契約への転換請求権の発生
2019	4	労働基準法	○中小企業の月60時間を超える残業割増率50%へ
未定		労働者派遣法	1) 特定派遣/一般派遣の区分の廃止 2) 派遣可能期間のみなし(専門26業務等の区分廃止)

Topics 3. マイナンバー制度とSSN

本年10月より、社会保障と税の共通番号、いわゆるマイナンバーが国民一人ひとりに発行され、来年1月からは行政の現場で使用されることとなります。内閣官房の広報によれば、マイナンバー導入の目的は、税の徴収と社会保障給付の正確化、およびそれに関わる行政の効率化とされています。これはまさに、1936年に米国でSSN(社会保障番号)が導入された時と同じ理念です。

米国では、戸籍や住民票という制度がないため、SSNが身分証明として果たす役割は大きいものがあります。さらに、SSNの民間利用への制限が少ないことと相まって、税と社会保障の事務以外にも、運転免許証取得時、銀行口座開設時、不動産賃貸契約時など、幅広い場面で必要とされ、まさに社会的インフラの一部として機能しています。

一方、SSNは番号だけで管理され、写真や生体認証は伴わないことから、なりすましによる犯罪は大きな社会問題となっており、解決の道筋すらたっていません。有名な給付付き税額控除制度であるEITCのみで、毎年1兆円を超える過誤・不正給付がなされています。

日本でマイナンバー制度がスムーズに導入され、普及した場合は、どのような結果をもたらすでしょうか。少なくとも、現在よりは行政が大幅に効率化することは間違いありません。払われるべき税に関する情報、支給されるべき社会保障に関する情報は、瞬時に名寄せすることができることとなります。情報漏洩のリスクを別にすれば、政府および国民にとって、良いことと言えるでしょう。

一方、社労士や税理士といった専門家にとってはどうでしょうか。まず、定型的な手続業務は、ITの進化と相まって、法人や個人が専門家の力を借りずとも、自分で処理できるようになっていくでしょう。また、米国と比べてナンバーの民間利用は制限されるようですので、専門家の情報保護の義務は重くなると予想されます。十分な情報保護の対応が取れない専門家は、淘汰されるとも言われています。

弊社では、この機会を、逆に付加価値の高い業務をアピールできるチャンスと捉え、対処して参る所存です。

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》危険!?

先日、アメリカに住んでいる友人が一時帰国した際、我が家へ遊びに来てくれました。

彼女と車で待ち合わせをしたので、私は車に子供を残したまま、車で彼女を迎えました。彼女は、車に残した私の子供を見て、「危ないよ!子供だけにするなんて!!」と言ってきたので、私は「もう6歳だよ。」と言うと、「そうだね、日本だったね。」と。聞けば、彼女が住むアメリカでは13未満の子供を子供だけにしてはいけないことになっているそうです。通学はもちろん、留守

番、お店での別行動、さらには私がしていたように数分間子供を車に残すことも許されず、必ず親がついていなければいけないそうです。もし、そのようなことをしていたら、すぐに通報され警察がやってくるそうです。

その話を聞いて、日本はつくづく平和な国だなと思いました。その平和に慣れすぎて無防備になっていることが多々あると改めて気づかされました。最近日本も色々な事件が起きています。もう少し危機感を持たなければと思った出来事でした。(撰)

