

### ■労働関係指標

<b>完全失業率</b>	12月の完全失業率(季節調整値) <b>3.3%</b> (前月と同水準)	<b>有効求人倍率</b>	有効求人倍率(季節調整値) <b>1.27倍</b> (前月差0.02ポイント上昇)
<b>就業者数</b> (季節調整値)	<b>6,403万人</b> 3か月ぶりの増加(前月差45万人増)	<b>定期給与</b>	現金給与総額(原数値) <b>544,269円</b> (前年同月と同水準)

### 平成28年4月以降の社会保険料率改定のお知らせ

	改定月	被保険者負担	会社負担	合計
雇用保険料率(一般の事業※1) (平成28年3月23日現在審議中)	4月	4/1000	7/1000	11/1000
健康保険料率 (協会けんぽ東京支部※3)	3月※2	49.8/1000	49.8/1000	99.6/1000

※1 農林水産の事業は合計13/1000、建設の事業は合計14/1000にそれぞれ引き下げられます。

※2 健康保険料を当月徴収している会社は、平成28年3月支給給与から変更後の保険料を徴収します。

※3 その他の都道府県支部や健康保険組合に加入の会社は、それぞれの保険者にお問い合わせください。

## トピックス 1. 第二新卒者の採用・定着のための奨励金が創設されました

厚生労働省は、学校等の既卒者や中退者で短期間就職をしていた求職者(第二新卒者)の応募機会の拡大や、採用・定着を図るため、第二新卒者が応募可能な新卒求人の募集を新たに行い、採用後一定期間定着させた事業主に対して奨励金(三年以内既卒者等採用定着奨励金)の支給を決定しました。今回は、こちらの奨励金の支給要件や、支給申請の流れを解説いたします。

### 1. 対象者

学校等を卒業または中退した者で、これまで通常の労働者として同一の事業主に引き続き12ヵ月以上雇用されたことがない者。

### 2. 支給額

企業区分	対象者 (奨励金コース名)	1人目			2人目		
		1年 定着後	2年 定着後	3年 定着後	1年 定着後	2年 定着後	3年 定着後
中小企業	既卒者等コース	50万円 <sup>※1</sup>	10万円	10万円	15万円 <sup>※1</sup>	10万円	10万円
	高校中退者コース	60万円 <sup>※1</sup>	10万円	10万円	25万円 <sup>※1</sup>	10万円	10万円
それ以外の 企業	既卒者等コース	35万円 <sup>※1</sup>	—	—	—	—	—
	高校中退者コース	40万円 <sup>※1</sup>	—	—	—	—	—

※1 若者雇用促進法に基づく認定企業(コースエール認定企業)の場合は、いずれも10万円が加算されます。

### 3. 支給要件

- 平成31年3月31日までに既卒者・中退者が応募可能な新卒求人の募集を行い、平成31年4月30日までに通常の労働者として雇入れたこと。
- 募集前3年度間において、既卒者等が応募可能な新卒求人の募集を行っていないこと。

### 4. 支給申請の流れ

新卒求人の募集を行う際、労働局に以下の書類の提出が必要です。

- 当該求人・募集に係る求人票または募集要項等
- 当該求人・募集前3年度間の新卒者を対象とした求人票または募集要項等

労働局に書類を提出後、採用選考・雇入れを行い、既卒者が1年定着することに3回にわけて奨励金の支給申請(支給申請書と勤務を証明する書類の提出)を行います。

奨励金の支給には上記以外にも要件があります。詳しくは担当者までお問い合わせください。

## トピックス 2. 雇用保険法等の一部を改正する法律案

政府は、1億総活躍に向けて高齢者等の活躍を促すため、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」を閣議決定し、国会へ提出しました。（平成28年3月23日現在審議中です。）

同法律案は雇用保険法、育児介護休業法、高年齢者雇用安定法などの法律改正をまとめたもので、主な改正案の施行予定日は次の通りです。

### ■ 雇用保険関係

失業等給付に係る雇用保険料率を引き下げる。  
（現行 1.0% → 0.8%）

概要	施行日予定日
失業等給付に係る雇用保険料率を引き下げる	平成28年4月1日

雇用保険制度について、65歳以上の者への適用を拡大する。

概要	施行日予定日
65歳以後新たに雇用される者も「高年齢継続被保険者」として雇用保険加入できる	平成29年1月1日
4月1日現在、64歳以上の者に対して行われる、雇用保険料の徴収免除を廃止する	平成32年4月1日

### ■ 育児・介護関係

育児・介護休業の取得を促進し、労使ともにわかりやすい要件に見直す。

概要	施行日予定日
介護休業給付の給付率の引き上げ （賃金の40% → 67%）	平成28年8月1日
育児休業の対象となる子の範囲拡大 （特別養子縁組等） 有期労働契約者の育児休業取得要件緩和 介護休業の分割取得 所定外労働の免除制度の創設 介護休暇の半日単位取得	平成29年1月1日

## トピックス 3. 文化の尊重と海外ビジネス

外国人を雇用する企業が増えていますが、悩みの一つとして離職率の高さを挙げられることが多いようです。その背景についてお話を伺うと、外国人側に問題がある場合のみならず、雇用した企業にも改善すべき点があったと感じるケースが少なくありません。特に、外国人の出身国の文化を尊重した労務管理ができていなかったケースを、たびたび耳にします。

例えば、「春節の休暇を認めなかったら、退職してしまった」というケースがあります。中国に限らず、旧正月の習慣のある国では、春節は家族で集まる一年で一番大きなイベントです。この時期に帰省することができないと分かった時点で、入社早々退職してしまったという事例が複数あります。予めこの時期のお休みを取れないことを了解してもらっておくか、特別にこの時期の休暇を認めておくことが望ましかった、ということになります。生活習慣により軋轢が生まれることもあります。お祝いごとにお米を撒く習慣のある国はいくつもありますが、寮や社宅で度々お米を撒くことを人事部から注意したら、「日本人だって豆を撒くじゃないか」といって反論されたそうです。

「郷に入っては郷に従え」は当然の理屈であり、先ず外国人には日本のやり方を理解してもらう必要があります。その上で、日本側からも、相手の文化や習慣をできる限り尊重することが、円滑な業務を遂行するうえで有益となってきます。

最近、上記とは逆のケースも目にしました。欧州系企業の日本法人に対して弊社が労務監査を行い、その結果をアジア地区人事部門のトップの方にご報告した際のことです。シンガポール人である彼女は、日本の労働法令・慣行が極端に労働者有利になっていることに驚きながらも、「日本の法令・文化を尊重する」と仰っていました。私自身も、日本の労働法令・慣行は改善の余地が大きいとは感じますが、海外本社の方針を強権的に押し付けるのではなく、先ずは日本のやり方を尊重していただくことは、日本法人の社員が気持ちよく働ける基礎になるでしょう。

日本側から見ても、外国側から見ても、お互いの文化を尊重することは、国境を越えたビジネスの必須条件ではないでしょうか。

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《卯月》リニューアル

1歳の誕生日を迎える甥っりに初めて会うため、先日15年振りくらいに京都へ行ってきました。さすが世界の人気を誇る観光都市、外国人観光客の多さに戸惑うほどでした。

甥っりは4月から保育園に入れるかどうか、現在申し込みの結果待ちとのこと。まだ泣くことしかできないちっちゃなうちから、パパもママもいない保育園で1日を過ごすんだねと、人見知りが強かった自分の子供の頃を思い出しちょっと複雑な心境になりました。

4月は新しいことが始まる季節、そして同時に今までの何かを手放すときでもあります。自分を変えるにはいい時期かもしれません。劇的な環境の変化はなくても、自分の弱かったところを見直して、勇気を出して少し前進してみる。春の陽ざしが後押ししてくれそうですね。

新しい季節の始まりに、あらたな気持ちでまた臨んでいきたいと思います。（紀）



Facebook 毎週火・木更新★ 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>



プライバシーマークを  
取得いたしました



10840560