

### ■労働関係指標

<b>完全失業率</b>	3月の完全失業率(季節調整値) <b>3.2%</b> 2か月ぶりの改善(前月より0.1ポイント改善)	<b>有効求人倍率</b>	有効求人倍率(季節調整値) <b>1.30倍</b> 2か月ぶりの上昇(前月差0.02ポイント上昇)
<b>就業者数</b> (季節調整値)	<b>6,387万人</b> 2か月連続の減少(前月差13万人減)	<b>定期給与</b>	現金給与総額(原数値) <b>278,501円</b> (前年同月比1.4%増)

## トピックス 1. 「介護休業」についておさえておきたい基礎知識

最近、以前と比べて介護に関するご相談が増えてきました。高齢者人口が増加し、要支援・要介護状態となった親族を介護するため退職を余儀なくされる「介護離職」も社会問題となっています。介護のために退職する方の中には、働き盛り世代や職責の重い仕事に従事する方も多いため、会社にとって大きな損失となります。

今回は、仕事と介護の両立のために有効な「介護休業」についてご紹介いたします。

### ●介護休業はどのような人が、どれくらいの期間取得できるのか？

介護休業を取得できる人	要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ※要介護状態…負傷、疾病、身体上や精神上の障害により、常時介護を必要とする状態が二週間以上の期間にわたり継続する状態 ※対象家族…配偶者、父母、子、配偶者の父母並びに労働者が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫
取得期間	一の要介護状態ごとに一回、通算して93日が限度

「介護保険法」と「育児・介護休業法」での「要介護」の定義は異なります。介護保険法で要介護認定を受けていない場合でも、育児・介護休業法上の要介護状態の判断基準(通達により定められている日常生活行動・問題行動のいずれかに該当し、その状態が継続すると認められること)を満たしていれば、介護休業が取得できることがあります。

### ●介護休業中の賃金はどのように取り扱うか？介護休業給付金とはどのような内容か？

介護休業期間中に従業員への賃金支払義務はありません。ノーワーク・ノーペイの原則に従い、労務提供が行われていない介護休業期間中は無給として差し支えありません。ただし、介護休業を取得したことにより、減給や、賞与・退職金等において不利益な算定を行うことは法律で禁止されているため注意が必要です。

介護休業期間中の所得保障の給付として、「介護休業給付金」という制度があります。

支給要件	①介護休業開始日前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月(完全月)が12か月以上あること ②育児・介護休業法に基づく介護休業を取得していること ③賃金の支給がある場合は80%未満であること
支給額	支給額 = 休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 40% ※休業開始時賃金日額…介護休業開始前6か月の賃金を180で除した額

介護休業期間が3か月を超える場合は、3か月を限度に支給されます。また、複数回介護休業を取得する場合は、通算で93日が限度になります。(複数回取得できるのは、新たな要介護状態になった場合に限られます。)

その他、平成29年1月から介護休業の分割取得を可能にすることや、今年8月から介護休業給付金の給付率引き上げ(現行40%→67%)も決まっています。

優秀な人材や、長い時間をかけて育ててきた人材を失ってしまうことは会社にとって痛手となります。会社と従業員双方にとってプラスとなるよう、このような制度をうまく活用していくことをおすすめいたします。

## TOPICS 2. 海外勤務と労働者災害補償保険(労災保険)

先日、日経新聞に「海外勤務中の死亡に労災保険が適用されるかどうか争われた訴訟で、東京高裁は、労災保険の適用について「仕事の内容や国内拠点からの指揮命令などを総合的に判断すべき」とし、保険を適用できないとした一審・東京地裁判決を取り消し、遺族補償の支給を認めた。」との記事が掲載されました。そこで今回は、海外勤務と労災保険の適用を整理してみましょう。

### 【適用】

労災保険は、本来、国内にある事業場に適用され、そこで就労する労働者が給付の対象となる制度で、海外の事業場で就労する方は対象となりません。

### 【海外出張と海外赴任(派遣)】

国内の事業場で就労していた人が海外で業務に従事するケースにはさまざまものがありますが、大きく区分すると、「海外出張」と「海外赴任(派遣)」が考えられます。

区分	海外出張	海外赴任(派遣)
定義	「海外出張者」とは、単に労働の提供の場が海外にあるにすぎず、国内の事業場に所属し、その事業場の使用者の指揮命令に従って勤務する労働者	「海外派遣者」とは、海外の事業場に所属して、その事業場の使用者の指揮に従って勤務する労働者またはその事業場の使用者
業務内容(例示)	1. 商談 2. 技術・仕様などの打合せ 3. 市場調査・会議・視察・見学 4. アフターサービス 5. 現地での突発的なトラブル対処 6. 技術習得などのために海外に赴く場合	1. 海外関連会社(現地法人、合弁会社、提携先企業)へ出向する場合 2. 海外支店、営業所などへ転勤する場合 3. 海外で行う据付工事・建設工事(有期事業)に従事する場合(統括責任者、工事監督者、一般作業員などとして派遣される場合)
保険適用	所属する国内事業場の労災保険を適用(特別な手続は不用)	海外派遣者に関して「特別加入」の手続を行うことで、国内事業場の労災保険を適用

(厚生労働省「労災保険特別加入制度のしおり(海外派遣者用)」を一部改変)

## TOPICS 3. 「定年のない社会」

先日、みずほフィナンシャルグループが、2018年未までに定年を60歳から65歳に延長すると発表して話題を呼びました。メガバンクの中では初めての試みとなるからです。この日本では当たり前ととらえられている定年制ですが、実は国際的には当たり前ではないのです。

弊社では、在日外資系企業の就業規則作成をお手伝いさせていただく機会が多いのですが、その際に外資系ならではの内容も目にします。英語で作成する場合には、それぞれの専門用語を注意深く翻訳する必要があります。さらに、規定内容自体も特徴的なことがあり、先日に米シカゴを本社とする会社の日本法人の就業規則を作成させていただいた際には、何と定年規定がありませんでした。米国では、年齢差別禁止法(ADEA)に基づき、一定の年齢に達したことを理由に強制的に退職させることは、年齢による差別にあたり違法とされます。そして、本社の人事部門から、日本法人もその方針に従うよう指示が出されたものです。その背景には、米国独特の随意雇用原則(Employment at Will)が存在し、会社側はどんな理由でも従業員を解雇できるという事情があります。また、米国では今でも経済が成長しているので、高齢者の雇用を促進しても若者の就労機会を奪わない、という分析もなされています。

どちらの点も日本の現状とは程遠いので、日本の参考にはならないように思われるかも知れません。しかし実は、欧州の多くの国では、解雇に関する規制を残しつつ、定年制を廃止する方向なのです。大雑把に言えば、会社が個別に目的・手段・結果の正当性を証明できる場合のみ定年制を認めるというのが現状で、定年制導入のハードルが高いものになっています。

超高齢化社会を迎え、高齢者の雇用継続が大きな社会的課題となっている我が国でも、定年制自体の正当性が問われる時代がやってくるかも知れません。

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》夏の楽しみのひとつ……

夏といえば、海や祭りなど楽しいイベントが目白押しですが、ボーナスも夏の楽しみのひとつなのではないでしょうか。

そもそも、「ボーナス」という語源は、古代ローマの成功や収穫の神「Bonus Eventus」(ボヌス・エヴェントス)と言われています。それがラテン語の「予期しない贈り物」という意味の「ボナス」になったそうです。日本では、江戸時代から店主や職人の親方などが奉公

人に対して、ある時期に着物を与える習慣(お仕着せ)があり、これがボーナスの始まりと言われています。また、現在中国・韓国などアジア圏では年1回の支給が一般的で、アメリカやイギリスでは従業員全員に支給されるものではなく、一部の貢献者にのみ支給されることが多いようです。日本では年2回の支給が一般ですが、海外の事情と比べると日本は恵まれているようです。会社や自身の実績が反映されているボーナスの時期は年2回自身を見直すいい機会になるかもしれません。(知)



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

