

■労働関係指標

完全失業率	6月の完全失業率（季節調整値） 3.1% （前月差 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） 1.37倍 （前月差 0.01 ポイント上昇）
就業者数 （季節調整値）	6,456万人 （前月差 47万人増）	定期給与	現金給与総額（原数値） 430,797円 （前年同月比 1.3%増）

Topics 1. 平成28年度地域別最低賃金額改定の目安について

7月28日に第46回中央最低賃金審議会が開催され、今年度の地域別最低賃金額改定の引き上げ額の目安が、都道府県を4つのランクに分け、発表されました。

今年度のランク毎の目安が示した引き上げ額の平均は24円（昨年度は18円）、目安通りに最低賃金が決定されれば、引き上げ額としては過去最高額となり、最低賃金額で最も高い金額は東京都の932円となります。

今後は、各地方の最低賃金審議会でのこの答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査等を行い各都道府県労働局長が最低賃金額を10月頃に決定予定です。

平成28年度地域別最低賃金額改定の引上げ額の目安

ランク	都道府県	金額
A	千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	25円
B	茨城、栃木、埼玉、富山、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島	24円
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、山梨、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、香川、福岡	22円
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、徳島、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	21円

参考資料 厚生労働省 労働基準局賃金課HPより

●最低賃金額以上かどうか確認する方法

支払われる賃金が最低賃金額以上となっているかどうかを調べるには、最低賃金の対象となる賃金額と適用される最低賃金額を以下の方法で比較します。

【時給制の場合】 時間給 \geq 最低賃金額（時間額）

【日給制の場合】 日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金（時間額）

【月給制の場合】（月給 \times 12か月） \div 年間総労働時間数 \geq 最低賃金（時間額）

最低賃金を計算する際に次の賃金は除外します。

- 臨時に支払われる賃金（慶弔見舞金等）
- 賞与
- 残業手当（時間外・休日・深夜）*
- 精皆勤手当、通勤手当、家族手当

*みなし残業代として毎月定額で支払っている残業代も除外します。

Topics 2. 『未来チャレンジ内閣』発足～“働き方改革”強調～

先日、第3次安倍再改造内閣が発足しました。首相は、新内閣を「未来チャレンジ内閣」と名付け、最大のチャレンジは「働き方改革」と発言しました。今年6月に政府が決定した「ニッポン1億総活躍プラン」のひとつである「働き方改革」は、今年度内に実行計画がまとめられる予定ですが、現状の内容をご紹介します。

■「働き方改革」の目的

- ①働き手の所得増加（最低賃金引き上げ、雇用保険料引き下げ等）
- ②働く人の裾野拡大（女性や高齢者の雇用促進等）

■「働き方改革」主な取り組み内容（7月時点の原案）

- ①長時間労働抑制：残業時間の上限を導入（不規則な勤務時間、公益性の高いサービスの業種は除外）。36協定の特別条項を付けた場合も上限適用予定。
- ②同一労働同一賃金：どのような待遇を不合理とするかの判断基準を明示（年内指針作成予定）。
- ③最低賃金引き上げ：引き上げ額を20円超とし、早期に時給1000円に上げる方針（中小企業へ補助金増額等により、負担増となる企業に配慮）。
- ④雇用保険料引き下げ：来年4月から過去最低基準に引き下げ、負担を減らす。
- ⑤解雇金銭解決制度：政府内で停滞する同制度の検討加速
- ⑥女性や高齢者の就労支援：社会保険料の労使の負担軽減（企業への助成金増額）

■「働き方改革」に合わせて……

政府主導で進められる「働き方改革」ですが、人口減少が確実な今後の日本においては、労働力確保が、どの会社でも課題となります。政府の取り組みとは別に、自社では、どのような働き方を進めていくか、真剣に議論する時機がきていると思われます。

Topics 3. 労務管理と在留管理

日本で働く外国人の急増と共に、外国人社員の雇用管理に関するご相談が増えています。しかし、外国人といっても、同じ労働者であり、全く異なる扱いが必要なわけではありません。例えば社会保険でいえば、厚生年金における社会保障協定の存在や脱退一時金など、外国人のみに適用される制度は存在しますが、こうした例外は一部であり、それらの他は日本人と同じ扱いを受けることとなります。（逆に言えば、外国人だからといって適用を免れるわけではありません）また、税務についても、日本からの出入国の関係で非居住者扱いとなり、居住者とは異なる源泉徴収計算等が発生する場合がありますが、これは日本人でも同じであり、国籍によって扱いが異なるわけではありません。

一方、労務管理において、外国人社員のみには発生して、会社側が十分な注意を払わねばならない特殊なものに、在留管理があります。会社が外国人を雇用する際には、当該外国人が合法的に滞在し、合法的に就労できる資格を持っていることを確認する必要があります。手続きに不備がある場合、当該社員が日本にいらなくなり、会社が不法就労助長罪に問われる事態にもなりかねません。そして、リスク管理の観点からは、会社がどこまで社員の在留管理にタッチし、どのような方法を取るかは大きな課題です。例えば、会社が行う在留資格取得/更新のためのアシストの具体的内容を就業規則に明記することは、日本人社員との公平性の観点から、必ずしもベストとは言い切れません。また、家族を含む在留管理は、プライベートの側面も大きいことから、在留資格取得/更新や帰国等に関し、どこまで会社が費用負担するかは、会社のポリシーにより大きく変わってきます。

今後、外国人社員の採用や労務管理で不明な点がございましたら、先ずは弊社にご相談ください。

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《長月》引越し

先日ご案内させて頂いた通り、アーク&パートナーズは9月5日に有楽町へ事業所を移転いたします。

そして、私自身も事務所移転と同じ時期に引越しをすることになりました。引越は前職での転勤の関係もあり、社会人になって5回目になりますが、毎回新たな住環境にわくわくしながらも、今まで住んでいた住居を離れることが寂しくもあります。

思えば地元の横浜から最初に引越しをした先は、埼玉の浦和にあ

る会社の営業所でした。そこは建物の1階と2階が営業所で、3階から5階が社宅になっており、階段を下りれば即出勤という特殊な環境で生活をしておりました。元々工場の社宅を改装して営業所にしたため外観は団地そのもので、お客様からは親しみを込めて秘密基地と呼ばれていたことを思い出します。

そんな秘密基地から、10年間で名古屋、埼玉、東京と転居を重ね、9月からは横浜に住むことになりました。働き始めて10年で地元の横浜に帰ってきたことには、何とも因果を感じます。（草）



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