

■労働関係指標

完全失業率	7月の完全失業率(季節調整値) 2.5% (前月比0.1ポイント上昇)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.63倍 (前月に比べて0.01ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,636万人 (前月差4万人増加)	定期給与	現金給与総額(原数値) 376,338円 (前年同月比1.5%増加)

Topics 1. 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更が3年ぶりに閣議決定

平成27年7月に策定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が、勤務間インターバル制度の周知や導入に関する数値目標を織り込み、3年ぶりに変更されました。新大綱についてのポイントを以下にまとめましたのでご確認ください。

Point1 新大綱 5つのポイント

① 新たに「過労死等防止対策の数値目標」を設定

- 過労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5%以下とする
- 勤務間インターバル制度について、労働者 30 人以上の企業のうち、「制度を知らなかった企業割合を 20% 未満とする」「制度の導入企業割合を 10%以上とする」と設定
- 年次有給休暇の取得率を 70%以上とする
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 80%以上とする
- 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を 90%以上とする
- ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を 60%以上とする

* 勤務間インターバル制度とは

退社してから翌日出社するまで一定の時間を空けなければならないことを義務付ける制度のこと。すでに EU では導入されており、退社から翌日の出社まで最低 11 時間の休息時間を設けることが義務付けられている。例えば、残業で夜 23 時に退社した場合は、翌日は朝 10 時に出勤すればよいというもの。

② 国が取り組む重点対策の明記

都道府県労働局、労働基準監督署又は地方公共団体における対策を新たに設定し、関係法令に基づき重点的に取り組む対策として下記 3 点を明記しました。

- 長時間労働の削減に向けた取組の徹底
- 過重労働による健康障害の防止対策
- メンタルヘルス対策・ハラスメント対策

③ 重点業種等の追加

過労死等が多く発生している又は長時間労働者が多いとの指摘がある職種・業種として、自動車運転従事者、教職員、IT 産業、外食産業、医療に加え、建設業、メディア業界を追加しました。

④ 新たな取組の設定

勤務間インターバル制度の推進、若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への支援の推進

⑤ 「職場におけるハラスメント」の予防・解決のための取組を明記

職場のパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントを包括的に「職場におけるハラスメント」と位置づけ、その予防・解決のための取組を記載

Point2 今後に向けて

過労死ゼロに向けた様々な目標を数値化して示し、働き方改革関連法の成立により、平成 31 年度から努力義務化されるインターバル制度の普及にも重点が置かれた内容となっております。「過労死」を他人事と思わず、身近な問題として、社内環境の見直し等行ってみてはいかがでしょうか。

Topics 2. 同一労働同一賃金の判断はどこですか？！

同一労働同一賃金(労働契約法20条)を争点とした最高裁判決(平成30年6月)についてご紹介いたします。今後の判断材料として一つの指標になると思われるのでご参考にしてください。

①ハマキョウレックス事件

争点 正社員(無期)と契約社員(有期)との間において、通勤手当、無事故手当、作業手当、休職手当、皆勤手当、住宅手当等の手当に格差があること

判決内容 住宅手当については正社員は転居を伴う配置転換が予定されており、住宅に要する費用が多額になることが予測され、契約社員と処遇を分けることは不合理でないとされたが、他の手当の格差は職務内容によって差異が生ずるものではないとして不合理とされた。

②長澤運輸事件

争点 定年前(無期)と定年後(有期)との間において、賃金・賞与の制度が異なること、各種手当に格差があること

判決内容 長期雇用を前提とした無期雇用者と短期雇用を前提とした有期雇用者として異なる賃金制度を設けることは不合理ではないといえる。よって、基本給・賞与・職務給・歩合給などの差異は不合理ではないとされた。しかし、手当のうち精動手当については皆勤を奨励する必要性に定年前と定年後に相違はなく、不合理であると判断された。

【今後の対応について】

長澤運輸事件のように正社員が定年を迎え、嘱託社員になるなどの雇用形態変更の際に、不支給となる手当について、不支給となる理由を説明しているケースは少ないものと思われしますが、不支給になる理由を用意しておく必要があると思います。

雇用形態が違っても職務内容が同一であれば、不合理と判断される可能性があることも視野にいれ賃金制度の見直しをご検討ください。

【労働契約法 20 条の廃止について】

働き方改革法案の中で同一労働同一賃金を定めた労働契約法 20 条は廃止し、パートタイム労働法を拡張することにより労働契約法 20 条の内容を追加する見込みとなっています。

また現在の労働契約法 20 条は「不合理であってはならない」というものですが、職務内容が同一の場合は「待遇差を設けてはならない」とする文言も追加される予定です。

今後の動向にご注意ください。

編集後記《神無月》スポーツの秋

今年も残すところ3ヶ月となり、段々と日が短くなり始めたこの頃は少しずつ秋の訪れを感じます。

皆さんは秋と聞いて何を連想しますか。食欲の秋、芸術の秋、スポーツの秋など…。

野球好きの私にとっては、プロ野球が佳境を迎え、クライマックスシリーズ・日本シリーズと続き、シーズン終盤を盛り上げるこの時期はまさにスポーツの秋という感じです。甲子園で熱闘を繰り広げた球児たちのプロ野球ドラフト会議も行われるので、とても楽しい季節です。

Topics 3. 「スマホ社会と専門家業務」

先日、米国税理士資格の継続教育セミナー受講のため、久しぶりにシカゴに出張してきました。今年はトランプ税制改革により大幅に税法が変わり、税率や課税標準のみならず、申告書の様式までも一斉に変わりました。全米からの参加者も、これまで以上に真剣な表情だった気がします。

一方、仕事以外の面を感じたのは、一段とスマホ利用が進んでいることです。例えば市内での移動ですが、私自身も最近ではUBERばかりで、タクシーは殆ど使いません。スマホのアプリで空車を呼び出しますが、目的地までの所要時間、予想運賃(タクシーよりずっと安い!)、ドライバーの名前と格付け(利用者が点数を付け、公開されている)が予め分かります。そして白眉は目的地到着時。予め登録してあるクレジットカードで自動決済されるため、現金もカードも必要ありません。これに慣れてしまったら、タクシー利用は苦痛になるほどです。

また、滞在ホテルのルームキーも、ホテルチェーンのスマホアプリを利用したものでした。鍵やカードを差し込むのではなく、ドアノブ付近の接触面にアプリをダウンロードしたスマホを近づけるだけ。必ず持ち歩くスマホと別にホテルキーを持たないで済むので、便利だと感じました。

そして仕事の話に戻りますが、セミナー中に同時開催されたEXPO(展示会)で税務/会計に関わる様々なベンダーがブースを出しており、ここでもスマホアプリの存在感が大きかったです。米国では、日本よりかなり早く確定申告用のPCソフトウェアが納税者の間で浸透していました。そして近年では、更にスマホアプリにもなっているわけですが、それがAIも搭載したモデルになりつつあります。具体的には、情報入力時にポップアップしてくる質問に音声で応えれば、アプリの方で認識・判断して、申告書作成作業を進めてくれます。

現段階では、音声だけで確定申告の全過程を終了できるアプリはないようですが、開発されるのは時間の問題と感じています。税務に限りませんが、付加価値の高いサービスを提供できない専門家は淘汰されていく未来が見えて、身が引き締まる思いでした。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士
成田元男

10月は第2月曜日に「体育の日」が定められているためか、各地でもスポーツに関連した様々な催し物が行われます。三大大学駅伝の一つである出雲全日本大学選抜駅伝もこの時期に開催されます。

もともと、「体育の日」は1694年の東京オリンピックの開会式が10月10日に行われたことに由来して国民の祝日として定められ、その後の2000年に10月の第2月曜日へ移行されました。2020年からは東京オリンピックの開催に合わせて名称を「スポーツの日」と改められることとなります。

普段、運動することが少ない人も地元のイベントに参加するなどしてスポーツにふれ、心身ともに健康習慣を意識するきっかけとしてみてはいかがでしょうか。(紗)



Facebook 随時更新★



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>

