

## ■労働関係指標【令和5年7月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.7% (前月に比べて0.2ポイント増加)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.29倍 (前月に比べて0.01ポイント低下)
就業者数 (季節調整値)	6,745万人 (前年同月比14万人増加)	現金給与額 (特別に支払われた給与を除く)	461,811円 (前年同月比2.3%増)

## Topics 1. 裁量労働制の見直しについて

裁量労働制とは、業務の性質上、仕事の進め方や時間配分等を労働者に委ね、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度ですが、過重労働になりやすい点や適切に運用されていない例を踏まえ、2024年4月より見直しが行われます。

今回は専門業務型裁量労働制の主な改正ポイントについて解説いたします。

## Point1 専門業務型裁量労働制の主な改正点

## I. 対象業務の追加

専門業務型裁量労働制の対象業務として、現行は19業務が定められていますが、「銀行または証券会社における顧客の合併・買収に関する調査又は分析、及びこれに基づく合併・買収に関する考案及び助言の業務」(M&Aアドバイザー業務)が追加され、20業務となります。

## II. 労使協定事項の追加

労使協定に下記①～④までの事項を追加する必要があります。

## ①本人の同意を得ること

【同意の際のポイント】

- ▶労働者ごとに、かつ労使協定の有効期間ごとに得られるものであること
- ▶下記のことを明示した上で同意を得たものであること

- ・制度の概要
- ・制度の適用を受けることに同意した場合に適用される評価制度・賃金制度の内容
- ・同意しなかった場合の配置・処遇について

※上記説明が不十分で同意が労働者の自由意思に基づいてされたものと認められない場合は、制度の対象とはみなされない場合がありますのでご注意ください。

## ②同意をしなかった場合に不利益な取り扱いをしないこと

## ③制度の適用に関する同意の撤回手続きについて定めること

撤回の申出先となる部署および担当者、撤回の申出方法等その具体的内容を明らかにすることが必要。

※また撤回後の配置・処遇についてもあらかじめ労使協定で定めておくことが望ましい。

## ④同意とその撤回に関する記録を保存すること

労働者ごとの同意および撤回について労使協定の有効期間中、およびその満了後3年間の保存が必要。

## Point2 施行期日・適用期日

2024年4月1日から施行・適用されます。そのため、2024年4月1日以降も裁量労働制を適用する場合は、上記改正に沿った労使協定を締結した上で **2024年3月末までに** (導入の場合は導入までに) 労働基準監督署に協定届の届け出を行う必要があります。

改正に適合したものでない裁量労働制の労使協定は **2024年4月1日以降無効** になりますのでご注意ください。

## Point3 適正な運用のために

今回の改正に伴い、下記のような通達が出されていますので抜粋してご紹介いたします。

- ①裁量の確保⇒「時間配分の決定」には始業終業の決定が含まれるため、使用者からいずれか一方でも指示される場合は専門業務型裁量労働制にはあたらないものである。
- ②みなし労働時間の設定⇒適用労働者に適用される評価制度・賃金制度を考慮して適切な水準になるよう、相応の処遇を確保することが必要。所定労働時間をみなし労働時間と設定するような場合において、明らかに処理できない分量の業務を与えながら相応の処遇を確保しないとすることは不相当であることに留意が必要。

## TOPICS 2. 年次有給休暇の取得率向上のために

10月は毎年「年次有給休暇取得促進期間」とされ厚生労働省が集中的な広報活動を行っています。令和3年労働基準監督年報によると、定期監督を受けた事業場のうち、労働基準法第39条（年次有給休暇）に違反した事業場数が前年の3倍近くに増加したことが分かりました。

### Point1 労働基準法第39条「年次有給休暇」の内容とは

使用者は、労働者が雇入れの日から6か月間継続勤務し、その6か月間の全労働日の8割以上を出勤した場合には、原則として10日の年次有給休暇を与えなければなりません。労働基準法第39条では、このような付与の原則や日数の考え方のほか、比例付与や休暇取得中の賃金、出勤率の算定方法が定められています。なお、平成31年4月に義務化された5日間の時季指定に関する7項違反は30万円以下の罰金が科されます。また、労働者ごとに「年次有給休暇管理簿」（時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類）を作成し、3年間保存しなければならないとされています。

### Point2 「計画的付与制度」の導入を検討する

「計画年休」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば計画的に年次有給休暇の取得日を割り振ることができるという内容です。この制度の導入によって、取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

#### 【例1：付与日数が10日の労働者】

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

#### 【例2：付与日数が20日の労働者】

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

### Point3 「時間単位年休」の活用で柔軟な働き方を目指す

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば、年5日の範囲内で時間単位の取得が可能です。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

#### 労使協定で定める事項

- ①時間単位年休の対象労働者の範囲
- ②時間単位年休の日数
- ③時間単位年休1日分の時間
- ④1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

※時間単位年休は、取得が義務とされている5日にはカウントされないため留意が必要です。

政府は、令和7年までに年次有給休暇の取得率を70%にする数値目標を掲げていますが、令和3年の年次有給休暇の取得率は58.3%と、依然として目標とは大きな乖離があります。政府の「年次有給休暇取得促進特設サイト」では、企業の取組事例なども掲載されていますのでご参照ください。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>

## TOPICS 3. 越境リモートワークの社会保険と労務管理

以前、日本から海外現地法人向けに、リモートワークで役務を提供する場合の税務関係について、取り上げました（2021年1月号）。今回は、最近お問い合わせが増えている、日本の会社と雇用契約を結んだうえで、海外の自宅（現地法人等でなく）から、当該日本の会社にリモートワークで役務を提供する場合の社会保険と労務管理について、纏めてみました。

一番多いパターンは、日本の会社に勤務していた社員が、配偶者の海外転勤に帯同することになった際、退職することなく、越境リモートワークで雇用を継続するものです。その次に多いパターンとしては、母国で生活している外国人が、日本の企業と縁が生まれ、越境リモートワークの形で新たに雇用されるというものです。

### 1 労働災害保険

海外にある自宅は、会社拠点とはみなされないため、労災の特別加入制度の対象にはなりません。日本国内の企業から直接指揮監督を受けますので、国内勤務の社員と同じ扱いで、労災適用となります。

### 2 雇用保険

雇用保険業務取扱要領（令和5年4月1日版）には、「国外で就労する者、その者が日本国の領域外にある適用事業主の支店、出張所等に転勤した場合には、被保険者となる。現地で採用される者は、国籍のいかんにかかわらず被保険者にはならない」とあります。よって、日本での勤務から越境リモートワーカーとなる場合は、雇用保険に引き続き加入し、元々海外にいる人が越境リモートワーカーとして採用される場合は、被保険者とならないのが基本と考えられます。

ただし、弊社の経験上も、個々の事情や役所ごとにより判断が分かれる可能性があるため、案件ごとにハローワークに確認すべきと思われる。

### 3 健康保険・厚生年金保険

本給が日本国内の会社から支払われている場合は、越境リモートワーカーでも被保険者資格を持つと考えられます。

なお、海外では日本の健康保険証は使えませんので、医療費は一旦本人が全額支払い、後ほど海外療養費を請求します。

### 4 介護保険

介護保険の被保険者は、市区町村の区域内に住所を有する者です。よって、介護保険適用除外届を提出することにより、適用除外となります。

リモートワークの労務管理に関しては、国境を超えるという特殊性を考慮する必要があります。物理的に海外で勤務していますので、現地の労働法も適用されます。例えば、休日や時間外労働についての強行法規があれば、これに従わなければなりません。また、リモートワークとはいえず、現地で就労することになりますので、合法的に就労できる在留資格（ビザ）が必要になってきます。

税務については、国税庁としては、社員の物理的な役務提供場所によって、源泉所得税の課税の有無を判断しており、それは越境リモートワークでも同じです。一方、現地国において、社員の自宅を支店PEとみなすなどのアグレッシブな課税により、日本の本社が法人課税されるリスクにも注意が必要です。

上記のとおり、越境リモートワークの実施は、会社にとって留意点が多いことは事実ですが、優秀な人材を確保するという、大きなメリットがあります。お客様の柔軟な対応が可能となるよう、弊社も手助けして参りたく存じます。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

## 編集後記 《神無月》「神の月」

10月は別名「神無月」と呼ばれますが、その由来は、全国の神様が出雲大社に向くため神様が不在になる月という説が有名です。一方で、出雲地方では「神在月」と言われています。

神様がいない月ということで神無月と呼ばれるようになったと考えられていますが、古くは「無(な)」は「の」という意味があり、「神の月」とも言われています。

稲作文化の日本では、10月は五穀豊穡を祝い、神様への感謝を捧げる大切な季節でした。その後、時代の流れとともに、豊かな実りを恵

んだ後、神々は来年の収穫や人の縁等の神事を話し合うために出雲に集うとされました。

近年は急な気温変化により四季を感じる間もなく季節が移り変わっていきますが、旬な食材を楽しむことで四季を感じることができます。

食欲の秋、食の恵みに感謝をしながらエネルギーチャージし、心あらたに下半期をスタートさせていきたいです。(紗)



バックナンバーはこちらから！

<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>

