

TKN社労士通信

2018年6月号

TKN社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012
東京都世田谷区駒沢2-58-13
電話：03-6315-8830
FAX：03-3795-9021
E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp
URL：http://www.tkn-sr.jp



日本商工会議所による「専門的・技術的分野の外国人材受け入れに関する意見」

◆中小企業の人手不足の現状と外国人材受け入れのニーズ

日本における労働人口の減少は年々加速し、日本商工会議所(以下、日商)が2018年3月に実施した調査では、「人手不足」と回答した企業の割合が4年連続で上昇し、66.7%に達しています。こうした背景のもと、外国人材に対する期待と関心がこれまでになく高まっています。2017年10月末現在、外国人労働者を雇用している事業所数は約19万事業所、外国人労働者数は約128万人で、近年、右肩上がりの状況が続いています。

◆現行の出入国管理制度

現行の出入国管理制度は1952年の入管法整備以降、受け入れる外国人材は「専門的・技術的分野の外国人」を原則としていて、限定的な受け入れとなっています。単純労働者とは異なる一定の専門性・技能を有する外国人材であっても、「専門的・技術的分野」の要件に合致しなければ在留資格が付与されず、就労することができません。日商の調査によると、中小企業が求める外国人材は「一定の技術を有した専門職層」や「即戦力となるようなミドル人材」が多く、また、人手不足に苦慮する各業界・企業から、一定の専門性・技能を有する外国人材の受け入れを求める「生の声」が数多く聞かれることがわかりました。

◆日商の提言

そこで日商は、現行の出入国管理制度では認められていない、一定の専門性・技能を有する外国人材を「中間技能人材(仮称)」と定義し、新たな在留資格を創設したうえで、積極的に受け入れていくことを要望する意見書を取りまとめました。以下、簡単にまとめます。

- 「中間技能人材」の創設にあたっては、原則、人手不足の業種・分野であることを受け入れの基本的な条件とし、期間は他の在留資格と同様に5年を上限に更新可とすべき
 - 「中間技能人材」の受け入れ業種・分野を判断する際には、①業種・分野ごとの人手不足の状況に基づき、受け入れの可否および総量を検討する、②業種・分野ごとの人手不足を測る指標には有効求人倍率や失業率等を用いる、③有効求人倍率が1倍を超える期間が続いているなど、人手不足が一過性ではなく一定期間続いており、かつ、将来的に改善する見込みが希薄であること、の3点を基本的な考え方とすべき
 - 「中間技能人材」は、政府が設定した業種・分野ごとに求められる専門性・技能を有し、かつ専門性・技能を裏付ける要件として、(1)母国における5年程度の実務経験および高卒以上の学歴を有している者、(2)技能実習修了者、(3)わが国の国家資格等取得者のいずれかに該当する者とすべき
- その他、在留管理の在り方、外国人材および企業に対する支援体制、「中間技能人材」以外

の外国人材の受け入れ等についても提言をまとめています。

【日本商工会議所～「専門的・技術的分野の外国人材受け入れに関する意見」について】

<https://www.jcci.or.jp/recommend/2018/0426110527.html>

厚生労働省が過労死等防止対策大綱の改定案を公表

◆平成 27 年に策定された現行版を改定

厚生労働省は4月 24 日、過労死等防止対策大綱の改定案を公表しました。大綱では、過労死や過労自殺を防ぐために国が取るべき対策がまとめられています。3年ごとに見直すこの大綱を、政府は今夏にも閣議決定する方針です。今回の改定案では、将来的に過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、年次有給休暇の取得、勤務間インターバル制度およびメンタルヘルス対策について、数値目標を設定することが盛り込まれました。

◆労働時間

平成 32 年までに週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を5%以下ととしています。また、長時間労働の是正対策として、労働時間をICカードなどの「客観的な記録」で会社側が確認することを原則とすることが新たに明記されています。

さらに、仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正し、働く人の健康を確保することによって、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていくため、原則として、月 45 時間かつ年 360 時間とする時間外労働の限度について周知・啓発を行う方針です。

◆年次有給休暇の取得

取得率は5割を切っています。これを平成 32 年までに 70%以上とし、特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組みを推進するとしています。

◆勤務間インターバル制度

欧州では1日 24 時間につき最低連続 11 時間の休息時間の確保を義務化していることを参考に、導入を促進します。平成 29 年の調査では、制度の導入割合はわずか 1.4%でした。制度を導入していない企業(92.9%)のうち制度を知らなかった企業が 40.2%で、この周知が課題となります。今回、新たに数値目標を盛り込むこととしています(数値は未定)。

◆メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、長期的には増加しているものの、56.6%と未だ5割台に留まっています。これを平成 34 年度までに 80%以上とするととしています。また、労働者のメンタルヘルスの不調の原因にもなり得るパワー・ハラスメントへの対策については、その予防・解決のための周知・啓発を進めることが重要であるとして、平成 30 年3月の検討会での報告を踏まえ、必要な対応を検討していくとしています。

【厚生労働省～第 11 回過労死等防止対策推進協議会 配布資料】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000204334.html>

平成 29 年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果より

◆重点監督で全体の 65.9%が労働基準関係法令違反

厚生労働省が公表した昨年 11 月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果によると、実施した 7,635 事業場のうち 5,029 事業場(全体の 65.9%)で労働基準関係法令違反が確認されたそうです。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して集中的に実施されたものです。

◆36.3%で違法な時間外労働

労働基準関係法令違反が確認された事業場のうち、違法な時間外労働があったものが2,848事業場(37.3%)、賃金不払残業があったものが536事業場(7.0%)、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが778(10.2%)となっています。

◆製造業、商業、建設業、小規模事業場で多く実施

重点監督実施事業場を業種別でみると、多い業種から製造業(26.4%)、商業(15.1%)、建設業(12.6%)と続いています。また、事業場規模別にみると、多い順に、10~29人規模で34.0%、1~9人規模で21.2%、30~49人規模で16.3%と小規模事業場に集中していることがわかります。

◆監督指導の実施事業場数は増えている

前年の同期に比べると、監督実施事業場は7,014(平成28年11月)から7,635(平成29年11月)と1割近く増えており、厚生労働省も長時間労働の是正に向けた取組みを積極的に行っていることがわかります。

企業としても、長時間労働の是正や適切な労働時間管理については積極的に取り組んでいきたいところです。

【厚生労働省～平成29年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000204309.html>

正社員の手当引き下げで非正規との格差是正へ ～日本郵政～

◆「同一労働同一賃金」実現へ正社員の手当引き下げ

日本郵政グループが、正社員のうち約5,000人の住居手当を今年10月に廃止するという事です。この手当はこれまで正社員にだけ支給されていて、非正社員との待遇格差は縮まること

になりますが、「同一労働同一賃金」を目指す動きは広がりつつあるなか、正社員の待遇を下げて格差の是正を図るのは異例です。

◆経過措置の設定で組合側も受け入れ

日本郵政グループは、日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命保険の4社からなり、廃止対象は、原則として転居を伴う転勤のない条件の正社員(約2万人)のうち、住居手当を受け取っている約5,000人。1人あたりでは、年間最大32万4,000円の減収になります。きっかけは、日本郵政グループ労働組合(組合員数約24万人)が今春闘での要求で、正社員だけに認められている扶養手当や住居手当など五つの手当を非正社員にも支給するよう求めたことです。

これに対し、会社側は組合側の考え方に理解を示して「年始勤務手当」については非正社員への支給を認める一方で、逆に一部の正社員を対象に住居手当の廃止を提案しました。組合側は、当初は反対しましたが、廃止後も10年間は一部を支給する経過措置を設けることで折り合いました。

◆手当の廃止は正社員に不満も

同一労働同一賃金に関する厚生労働省のガイドライン案では、正社員にだけ支給されるケースも多い通勤手当や食事手当といった各種手当の待遇差は認めないとしており、政府は非正社員の待遇が、正社員の待遇に引き上げられることを想定していました。

同一労働同一賃金の実現を、正社員の待遇を引き下げることによって実現しようという動きは、正規と非正規社員の間にあつれきを生む懸念もありますが、今回の日本郵政グループの判断を民間の単一労組では国内最大の組合側が受け入れたことで、こうした動きは他企業にも広がるかもしれません。

【同一労働同一賃金ガイドライン案】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

～取組は“今から”！ 「職場の熱中症対策」

◆熱中症対策は春先から必要！

厚生労働省では、職場における熱中症予防対策の一層の推進を図るため、4月を準備期間、5～9月を実施期間とする、「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」を実施しています。

「今から熱中症対策？」と不思議に思う方もいるかもしれませんが、平成29年5月の全国における熱中症による救急搬送人員数は3,401人（厚生労働省「平成29年の職場における熱中症による死傷災害の発生状況（速報値）」）。実は熱中症対策は、春先のこの時期から早くも求められていることなのです。

◆オフィス作業でも要注意

「熱中症」というと、屋外での作業が思い浮かびますが、オフィスでの作業に従事する人についても対策が必要です。平成29年の熱中症による救急搬送者について、発生場所ごとの人員数を見ると、「道路工事現場、工場、作業所等」（223人、全体の6.6%）よりも、「住居」（983人、全体の23.9%）のほうが多いのです（前掲資料）。

特に近時は、節電意識の向上により、エアコンの温度設定を高め設定するオフィスが増えています。室内における十分な熱中症対策が望まれます。

◆職場の熱中症予防対策

熱中症は、正しい知識を身につけ、適切に対応することで、未然に防ぐことが可能です。仕事中に適宜、日陰や涼しいところで休憩を取ること、こまめに水分補給を行うこと、過度に暑さを我慢しないようエアコンの設定温度に気を配ることなど、十分に従業員に周知していきましょう。

窓に貼ると室内に入る日射を減らし室温の上昇を抑制できる、特殊なフィルムなども市販されています。こうしたグッズも、適宜利用したいものです。

6月の税務と労務の手続提出期限

【提出先・納付先】

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

7月1日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

当事務所よりひと言

本号の作成時に、働き方改革関連法案が、丁度衆議院を通過しました。また6月1日には、今後の労働政策を左右する重要な最高裁判決が2つ出ます。皆様方へ積極的に労働法関連の情報提供していく所存です。毎年6月1日には、都道府県労働局より多くの事業所（事務組合委託事業所を除く）へ、労働保険料の申告書類が送付されてきます。ご不明点があれば、お気軽に当事務所までご相談下さい。（高野 裕之）