TOPIC1

改正入管法の施行により外国人労働者の受け入れを拡大

TOPIC2

４月からの時間外労働上限規制への対応

サンプル

2019 February 2

平成31年２月号

表紙写真：雪の白川郷合掌造り集落　三つ子の合掌造り　©naonao／PIXTA

【大雪のリスク】　近年、頻発する自然災害。大雪もそのひとつですが、昨冬に首都圏や北陸を襲った大雪でも、物流網を中心に企業の経済活動に大きな影響をおよぼしました。大雪による企業の倒産事例をまとめた調査（帝国データバンク）によれば、平成20年以降の10年間で、「大雪」が法的整理の一因となった企業は全国で 21 件。倒産企業は、客足が落ち込んだ温泉旅館、ビニールハウスが倒壊したキノコ栽培事業者、資材納入の遅れで施工が遅延した建築・リフォーム事業者など、多岐にわたっています。地域別では関東が９件で最多。被害を最小限に抑えるため、普段あまり雪が降らない地域では、とくに注意が必要といえるかもしれません。交通機関が混乱した際の従業員管理のうえでも、リスク対策を考えておきたいものです。

TOPIC 1

法律 新たな在留資格「特定技能」を創設

改正入管法の施行により外国人労働者の受け入れを拡大

2019年４月から改正入管法が施行されることになりました。
「特定技能１号」と「特定技能２号」の新たな在留資格のもと、
外国人労働者を受け入れる門戸が拡大されます。

※この記事は2018年12月末時点のものです。新元号への改元を考慮し、西暦表記で統一しています

昨年12月８日に外国人労働者の受け入れを拡大する「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法」（以下、入管法）の改正案が可決、成立しました（以下、改正入管法）。施行は２０１９年４月予定で直近に迫っています。この改正により、これまで認められていなかった単純労働分野にも外国人労働者の受け入れの門戸が開かれ、我が国の外国人労働者政策は大きな転換期を迎えることになりました。

５年間で最大約35万人の受け入れを想定

我が国で就労している外国人労働者数は約１２７万８０００人で、前年比18・０％増と過去最高を記録しています（２０１７年10月末：厚生労働省調査）。しかし、入管法上これまでの制度で外国人が日本で働く場合には、大別すると次の５つのいずれかに限定され、①と④を除くと、一定の実務経験、技術、学歴などの特定要件が必要でした。

①資格外活動（留学生で週28時間以内のアルバイト）
②専門的・技術分野（大学教授等、高度専門職、弁護士、会計士、医師、介護士、外国料理の調理師等）
③身分に基づく在留資格者（定住者、永住者、日本人の配偶者等）
④技能実習（技能移転を通じた開発途上国への国際協力）
⑤特定活動（ＥＰＡに基づく看護師、建設就労者、造船就労者等）

改正入管法では、新在留資格の創設で、こうした障壁が事実上、取り払われることになります。政府は改正後５年間で最大約35万人の受け入れを見込んでいます。しかし、これは達成目標ではなく、「これ以上は受け入れない」とする入国制限目標となっています。

外国人労働者の管理範囲や業種が拡大

改正入管法では、これまでのように出入国だけではなく「本邦に在留する全ての外国人の在留」も管理対象の範囲に拡大しました。これにより従来は特別な管理を行っていなかった「高度人材」や「技能実習」などの外国人労働者も管理対象となります。

そして、新たに「特定技能」という属性を加えて管理することとなりました。

この「特定技能」は、「１号」と「２号」に区分され、「特定技能１号」は即戦力として活躍可能な知識と経験をもち、かつ、日常会話と生活に支障のない日本語能力を有することを要件としています。その能力は試験などで確認するとしています。ほか、家族の帯同は認めず、在留期間の上限を通算５年とする制限などがあります。

一方、「特定技能２号」は熟練した技能を要する業務に従事する者であり、「特定技能１号」が業所管省庁の定める試験に合格することなど、一定の条件をクリアすれば「特定技能２号」へ移行することができます。「特定技能２号」については、家族の帯同が認められ、滞在期間に制限は設けられていません。

なお、これら「特定技能」に該当する外国人労働者は直接雇用が原則であり、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用そのほかの待遇について、日本人との差別的取り扱いが禁止されます。

また、10年以上滞在していれば永住権の取得申請もできます。ただし、永住権を取得するには、「素行善良」「独立して生計を営むことができる程度の資産と技能がある」「罰金刑や懲役刑を受けていない」「納税などの公的義務を履行している」「公衆衛生面で有害ではない」などの条件を満たしていなければなりません。

管理庁を新設して管理体制を充実

これまでの入管法では、出入国を管理するだけで在留外国人の管理や支援は行っていませんでした。技能実習生などは職場のトラブルがあっても相談できる窓口がなく、非人道的待遇などで失踪している者が７０００人余りもいるといわれ、国会でも取り上げられました。

改正入管法では、「本邦に在留する全ての外国人の在留」の管理監督を実施する実行機関として「出入国在留管理庁」を新設することにしています。

この管理庁は、在留資格認定証明書の発行と停止、人手不足の状況確認、外国人材への支援の管理、指導・助言・改善命令などを行うとしています。また、新たに「登録支援機関」と「受入れ機関」を定義し、それらを監督することで、保証金や違約金を徴収するなどの悪質な仲介業者の介在を防止する、同一分野での外国人の転職を支援する、などの機能を有しています。

このように、出入国在留管理庁のもと、業所管省庁と登録支援機関、受入れ機関の体制整備により、在留外国人の状態監視や管理監督・支援の充実化を図ることになります。これにより、問題の多い技能実習も、諸機関による雇用側への改善指導や、外国人労働者側への支援と相談の体制が揃うことになります。

新たに設けられる「特定技能」資格

特定技能資格

日常会話がある程度できて、日常生活に支障がない程度の日本語能力（試験により判定）

特定技能１号
- 対象業種：建設業、宿泊業、農業、介護業、造船・舶用工業、ビルクリーニング業、漁業、飲食料品製造業、外食業、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、自動車整備業、航空業の14業種を予定
- 相当程度の知識または経験を要する技能を有すること（業所管省庁が定める特定技能評価試験などによって確認）
- 家族帯同：不可
- 在留期間：通算最長５年限度

試験により移行可能

特定技能２号
- 対象業種：建設業、造船・舶用工業などを予定
- 熟練した技能を要する業務（業所管省庁が定める特定技能評価試験などによって確認）
- 家族帯同：可
- 在留期間：制限なし

試験に合格すれば、技能実習から１号の資格に変更したり、１号から２号に移行することも可能。転職も可能

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2019.2 February

- 2/1~28
  省エネルギー月間
  暖房などによりエネルギー消費量が多くなる２月は、冬の「省エネルギー月間」に定められています。過度な暖房に気をつけるなど、職場の省エネ対策を心がけたいものです。

- 2/1~3/18
  サイバーセキュリティ月間
  情報漏えいや個人情報流出などの問題が相次ぐ昨今ですが、政府は２月１日～３月18日までの期間を「サイバーセキュリティ月間」と定め、啓蒙を行っています。警察庁によれば、警察が把握した標的型メール攻撃の件数は、平成29年下半期では過去最多の5438件（平成30年上半期は2578件）。手口の大半は、複数に同じ不正プログラムなどを送りつける「ばらまき型」（平成30年度上半期は全体の87.1％）だそうです。会社のセキュリティ対策を見直す機会にしてみては。

TOPIC 2

法律

上限を超えそうな場合は特別条項付き36協定も締結

4月からの時間外労働上限規制への対応

働き方改革関連法の一つとしてこの4月から、労働基準法の一部が改正され、時間外労働（残業時間）の上限規制が適用されます（中小企業は2020年4月から）※。

法

定労働時間の原則は、「週40時間、1日8時間」です。これを超えて労働させる場合には、労使間で「時間外及び休日労働に関する協定」（いわゆる36協定）を締結し、これを所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。

特別条項付き36協定

今回の働き方改革関連法の施行にともない、この36協定の様式も改正され、4月以降に締結するもの（中小企業は2020年4月以降に締結のもの）については、新たな36協定届出により届け出をする必要があります。この36協定に記載する時間外労働の上限の原則は、「月45時間、かつ、年間360時間」です。それを超えて時間外労働や休日労働が見込まれる場合には、労使合意のもとに別途、特別条項付き36協定を締結し、2つの協定届を提出することになります。なお、この特別条項付き36協定が認められるのは、「臨時的な特別な事情がある場合」で、かつ、下表の通り、上限規制の範囲内に限られます。ただし、この場合でも月45時間を超えることができるのは年間6ヵ月(年6回)までとなります。したがって、「年間720時間以内」の上限とはいえ、慢性的に月50時間の時間外労働を1年続けるような働かせ方は違法となり、罰則の適用対象となります。

具体的理由を協定に明記

特別条項に基づき例外措置が適用される「臨時的な特別な事情がある場合」として、「業務上必要があるとき」「業務上やむを得ない場合」などといった恒常的な長時間労働を招く恐れがある事由は認められません。協定には「突発的な仕様の変更による」「製品トラブルによる対応」「大規模なクレーム対応」など、具体的な事由を記載しなければなりません。さらに、労働者に対する「医師による面接指導の実施」「勤務間インターバル措置」などの一定の具体的な健康確保措置を講じ、その措置内容を協定に記載する必要があります。

法定休日と上限規制

今後、企業にとっては、時間外労働上限規制のもとで休日労働を利用して対応せざるを得ない場合も想定されます。労働基準法で定める休日とは、法定休日（週1回または4週4日）をいい、この法定休日の労働を「休日労働」といいます。

今回の時間外労働上限の原則および特別条項の適用による「年間720時間以内」には休日労働は含まれません。しかし、特別条項の「単月100時間未満」「複数月平均80時間以内」の制限には、休日労働が含まれます。つまり、休日労働を増やせば年間720時間を超えることも可能となります。とはいえ、指針では休日労働の抑制は努力義務であり、企業はいかに時間外労働や休日労働を減らしていくのか、業務の見直しなどを検討していかなければなりません。

【表】上限規制と対象となる労働時間

	上限規制	対象となる労働時間	
原則	月45時間	時間外労働	
	1年360時間		
特別条項	1年720時間以内	時間外労働	
	1ヵ月100時間未満		休日労働
	2～6ヵ月平均80時間以内		休日労働
	月45時間超は6ヵ月以内		

※自動車運転の業務、建設事業、医師、鹿児島県および沖縄県における砂糖製造業については、5年の猶予期間を設けたうえで規制を適用。また、新技術・新商品などの研究開発業務については医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けたうえで、時間外労働の上限規制は適用除外。

ROUMU NewsBOX

01

平成30年度の学生の就職活動状況
説明会参加やエントリー数が減少!?

内閣府が昨年12月に公表した「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」によると、平成30年度の大学卒業・大学院修了予定者が就職活動において、企業説明会やセミナーなどに参加した回数や、エントリーシートを提出した数は、平成27年度～平成29年度に比べて、少ない者の割合が増加。一方、7割以上がインターンシップに参加しており、その割合は年々増加傾向にあります。また、参加したインターンシップが「1日間」であった割合も増加しています。

02

「過重労働解消相談ダイヤル」の相談結果
長時間労働・過重労働の相談が204件

厚生労働省は昨年12月、「過重労働解消キャンペーン」の一環で11月4日に実施した「過重労働解消相談ダイヤル」の相談結果を公表。相談事例の内容も一部紹介しています。電話で寄せられた相談は合計501件。相談内容は、長時間労働・過重労働が204件(40.7%)、賃金不払残業が174件(34.7%)、パワハラが69件(13.7%)でした。相談のおもな事業場の業種は、製造業の68件(13.5%)のほか、保健衛生業が65件(12.9%)、商業が46件(9.1%)などとなっています。

03

動向調査にみる人手不足の実態
約5割の企業で正社員が不足

帝国データバンクが昨年11月、「人手不足に対する企業の動向調査」の結果を発表しました。正社員が「不足している」と答えた企業は過去最高の52.5%(前年より3.4ポイント増)。非正社員でも34.1%(同2.2ポイント増)の企業が不足していると答えています。業種別に見ると、正社員が「不足」と答えた業種の上位は、放送、情報サービス、運輸・倉庫、建設など。非正社員が「不足」と答えた上位は、飲食店、飲食料品小売、メンテナンス・警備・検査、娯楽サービスなどでした。

04

「マイナンバー制度に関する世論調査」
44%がカードを取得または取得予定

昨年11月、内閣府が「マイナンバー制度に関する世論調査」の概要を発表。マイナンバーの提示状況は、「職場やアルバイト先で給料や社会保険の手続き」(29.1%)や「年末調整や確定申告」(25.3%)をしたときが上位。マイナンバーカードの取得状況は、「取得している、もしくは取得申請中」「今後、取得する予定」を合わせると44.0%。取得した（する）理由は「身分証明書として使えるから」(46.7%)、取得しない理由は「必要性を感じられないから」(57.6%)が1位。

05

2年前から約23万者が減少
中小企業・小規模企業数は約358万者

中小企業庁は昨年11月、総務省のデータを分析し、平成28年6月時点での中小企業・小規模事業者数の集計結果をまとめました。これによると、中小企業・小規模事業者数は、357.8万者（企業全体に占める割合：99.7%）で、2年前の平成26年と比較して、23.1万者が減少しています。そのうち小規模事業者は304.8万者（同84.9%）で、こちらも2年前に比べて20.4万者の減少となっています。ちなみに大企業は1万1157者でした。

06

「中高年者縦断調査」
12年前の50代の就業状況は今？

厚生労働省の「第13回中高年者縦断調査（中高年者の生活に関する継続調査）」の結果（昨年11月公表）で就業状況を見ると、12年前の第1回調査（対象：50～59歳）で38.3%だった「正規の職員・従業員」が、今回調査（対象:62～71歳）では5.4%と大きく減少。定年退職などをしたことがうかがえます。また、「パート・アルバイト」の割合は12年間でほぼ横ばい（16～17%）。12年前に18.6%だった「仕事をしていない」人は、今回は49.3%と約半数を占めています。

COLUMN 統計

後継者候補に「非同族」を選ぶ企業が増加

全国の企業の約7割で後継者が不在

地域経済を支える中小企業の後継者不足が続いており、深刻な問題となっています。帝国データバンクが行った調査結果から、その実態を見てみましょう。

建設業やサービス業で高い後継者不在率

帝国データバンクが実施した「全国『後継者不在企業』動向調査」によれば、昨年における後継者不在の企業（後継者不在率）は全体の66・4％。これを経営者の年代別に見ると、代表者（経営者）が高齢になるにつれて減少傾向にありますが、それでも60代経営者の約半数、70代でも約4割で、後継者がいないことがわかります（下表1）。

都道府県別の後継者不在率では、沖縄県が83・5％ともっとも高く、山口県（75・0％）、神奈川県（73・8％）などと続きます。一方、もっとも低かったのが、佐賀県の43・2％となっています。

業種別の後継者不在率を見ると、サービス業（71・6％）や建設業（71・4％）などが高くなっており、また、企業規模（従業員数）別では、従業員「5人以下」の企業の75・0％を筆頭に、規模が小さい企業ほど後継者不在率が高くなる傾向が見られます（下表2）。

事業承継前の後継候補が判明している企業の後継者候補の属性では、「子供」が39・7％。次いで従業員など社内外の第三者である「非同族」が33・0％で、前年よりも1・5ポイント増加しています。

一方、事業承継後の社長が就任した際の経緯については、「同族承継」が40・3％、「内部昇格」が14・7％、「外部招聘」が3・2％となっています。この3年間で、「同族承継」は減少傾向にあるものの、「内部昇格」や「外部招聘」は増加傾向が見られます。

【表1】代表者（経営者）年代別の後継者不在率（平成30年）

※不在率＝％

代表者の年代	30代未満	30代	40代	50代	60代	70代	80代以上	全国平均
後継者不在率	94.1	92.7	88.2	74.8	52.3	42.0	33.2	66.4

【表2】従業員数・業種別の後継者不在率（平成30年）

※不在率＝％

（従業員数）	5人以下	6~20人以下	21~50人以下	51~100人以下	100人以上	全国平均
（業種）						
建設業	79.4	71.1	64.3	58.9	43.0	71.4
製造業	69.6	63.0	58.5	54.6	45.7	59.04
卸売業	72.3	63.9	58.4	54.5	44.6	64.7
小売業	72.7	69.0	64.1	60.3	49.4	67.3
運輸・通信業	77.0	70.3	64.3	58.4	48.3	63.7
サービス業	81.9	75.4	69.7	65.4	55.0	71.6
不動産業	71.5	71.4	67.5	54.6	35.6	68.9
その他	64.3	59.7	53.0	46.3	32.6	56.1
全国平均	75.0	68.2	62.6	58.2	48.4	66.4

労務のお悩み相談室 Q&A

今月の相談 内定期間中の研修参加の強制と賃金

Q 今年４月の入社にともない、採用内定した学生の入社前研修を実施すべく、内定者に案内を出そうと思いますが、研修への参加を強制することはできますか。また、研修参加者には賃金を支払わなければならないのでしょうか。

A 企業によっては今春就職予定の新卒内定者に対して、入社前の期間中に社会人としての基礎的なマナーや会社の仕組みなどを研修するケースが多くあります。その時期として多いのが入社目前の２月、３月です。

採用内定とは、会社と内定者の間で採用・入社の意思確認により労働契約が成立しているものの、入社までの一定の期間にやむを得ない事由が発生した場合には内定を取り消しすることがあるという、いわば「入社予定日を就労開始日とする始期付きの解約権留保付き労働契約」（始期付・解約権留保付労働契約）のことをいいます（大日本印刷事件　最高裁二小　昭54.7.20判決）。

●入社前の研修参加を強制するには

内定が「始期付・解約権留保付労働契約」である以上、内定者が実際に内定先企業の「指揮命令下」に置かれるのは「入社日」以降になります。したがって、本来、企業が内定者に対して研修への参加を強制することができるのは、入社日以降に限られます。

そのため、内定期間中に研修参加を強制できるか否かは、内定時にどのような合意をしていたかによります。参加が任意の場合には、内定者が参加義務を負うことはなく、企業は参加を強制することができません。参加を強制する場合には、内定時にきちんと説明し、承諾を得ておく必要があるでしょう。

なお、その場合でも、内定者が学業への支障など合理的な理由で不参加を申し出たときなどは、まだ学生であるため、企業は研修への参加義務を免除せざるを得ません。また、参加が任意の場合でも、内定者に不参加による不利益が生じるようなことがあれば、実質強制となるので注意しなければなりません。

●強制参加の研修における賃金の支払い

入社前研修を強制する場合、企業はその「指揮命令権」に基づいて内定者に対して参加を命じていることになります。入社前研修とはいえ、使用者の指揮命令下に置かれている時間については、実際に業務に従事している時間でなくても、すべて労働時間として賃金が発生するというのが過去の最高裁の判例です（三菱重工業長崎造船所事件：最高裁判決：平成12年３月９日）。

よく内定期間中の研修に対して、交通費および食事代のみを支給することがありますが、強制参加となる場合は、注意が必要です。過去の裁判例から考えると、入社予定日以降に受けとるであろう初任給を基に、時給換算した賃金を支払うべきと考えられますが、少なくとも参加時間に応じて、拘束した時間に対しては最低賃金以上の賃金は支払わなければなりません。

今月のポイント

入社前の研修参加を強制するには内定時の承諾が重要です。
強制参加の研修では相応の賃金を支払う必要があります。

病気の治療と仕事の両立支援

２月は、日本生活習慣病予防協会が定める「全国生活習慣病予防月間」です。その基本となる健康標語が「一無（いちむ）、二少（にしょう）、三多（さんた）」。つまり「一無」＝無煙･禁煙、「二少」＝少食、少酒、「三多」＝多動（体を動かす）、多休（しっかり休養）、多接（多くの人や物事に接する生活）だそうです。

生活習慣病を予防して、いつまでも健康に働けることが一番ですが、近年では、病気に罹患した場合でも治療を続けながら働く人も増えており、企業には、従業員の病気の治療と仕事の両立支援が求められています。労働政策研究・研修機構が昨年７月に発表した実態調査（企業調査）で、従業員の罹患や支援の現状を見てみましょう。

同調査によれば、過去３年間で該当疾患（がん、脳血管疾患、心疾患、肝炎、糖尿病、難病）を罹患している社員の有無について、罹患者がいる企業の割合（疾患別）は、糖尿病が25.2％と最多で、がん（24.3％）、心疾患（10.7％）などと続きます。また、罹患した社員が「ほとんど休職することなく通院治療」する割合は、糖尿病（89.0％）と肝炎（71.0％）で高い一方、「ほとんどが休職を経て治療している」割合は、脳血管疾患（56.9％）や、がん（48.7％）で高くなっています。休職後に復職した場合の配慮措置としては、糖尿病、肝炎では「働き方の変更はほとんどしない」という回答が最多で、そのほか、いずれの疾患においても「残業量の削減」「残業・休日労働の制限・禁止」「所定内労働時間の短縮」などが上位となっています。

こうしたなか、治療と仕事の両立支援制度の課題については、「休職者の代替要員・復帰部署の人員の増加が難しい」（54.3％）、「休職期間中の給与保障が困難」（48.9％）、「治療と仕事を両立するための制度が十分でない」（42.2％）などの回答が多く見られます。人手不足や従業員の高齢化が進むなか、より充実した支援体制が求められることになりそうです。

サンプル