

つちはし事務所通信

2

February 2019



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2019年2月1日

外国人材の受入れ拡大のための法案が成立 基本方針なども決定

2018(平成30)年12月に閉会した第197回臨時国会の会期内に、外国人材の受入れを拡大するための法案(出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律案)が成立しました。



改正法の柱は、新たな在留資格「特定技能(1号・2号)」の創設です。

また、法務省入国管理局を格上げし、出入国在留管理庁を新設。外国人の在留管理や受入れ企業の指導・監督を行うこととしています。

2019(平成31)年4月からの新制度のスタートに向けて、同月末頃には、基本方針や分野別運用方針なども閣議決定され、受入れ体制の整備が急ピッチで進められています。



以下で、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針の概要を紹介します。

特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針の概要

制度の意義に関する事項

中小・小規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、一定の産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みを構築

外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野に関する事項

- ▶特定技能外国人を受け入れる分野
生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお、人材を確保することが困難な状況にあるため、外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野 **(特定産業分野)**
- ▶人材が不足している地域の状況に配慮
大都市圏その他の特定地域に過度に集中して就労することとならないよう、必要な措置を講じるよう努める
- ▶受入れ見込み数
分野別運用方針に向こう5年間の受入れ見込み数を記載

求められる人材に関する事項

	特定技能1号	特定技能2号
技能水準	相当程度の知識又は経験を必要とする技能(※)	熟練した技能(※)
日本語能力水準	ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度を基本とし、業務上必要な日本語能力(※)	—
在留期間	通算で5年を上限	
家族の帯同	基本的に不可	可能

※ 分野所管行政機関が定める試験等で確認

その他、この制度により受け入れた外国人労働者の雇用形態について、「フルタイムとした上で、原則として直接雇用。特段の事情がある場合、例外的に派遣を認める(分野別運用方針に明記)」といった内容を規定

☆ **特定産業分野**は、次のとおりです。

- ① 介護、②ビルクリーニング、③素形材産業、④産業機械製造業、⑤電気・電子情報関連産業、⑥建設、⑦造船・舶用工業、⑧自動車整備、⑨航空、⑩宿泊、⑪農業、⑫漁業、⑬飲食料品製造、⑭外食業



これらの特定産業分野においては、新制度への理解を深め、外国人労働者の受け入れを積極的に進める可否かを判断しておく必要がございます。

外国人の受け入れには十分な準備期間が必要ですので、興味のある方はお早めにご相談ください。

トビウツ 働き方改革関連法 一年次有給休暇の時季指定義務制度の創設①

平成31(2019)年4月に主要な改正規定の施行を控えた「働き方改革関連法」について、年次有給休暇の時季指定義務制度(労働基準法の改正)を取り上げます。



.....年次有給休暇の時季指定義務制度① 基本的な内容.....

<年次有給休暇の時季指定義務制度とは>

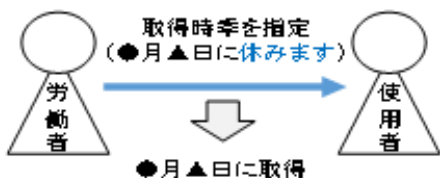
この制度は、年次有給休暇の取得を促進するために設けられたものです。

この制度により、企業(使用者)は、10日以上有給休暇が付与される社員(労働者)に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して、労働者に取得させることが必要となります。

ただし、労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については、時季指定の必要はありません。

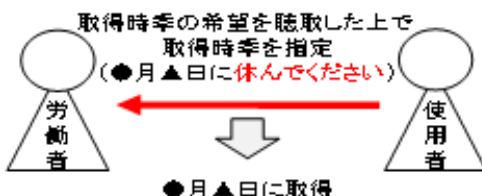
〔改正前〕

労働者が自ら請求をしなければ、年次有給休暇を取得できない



〔改正後〕

労働者が請求しない場合でも、年に5日は年次有給休暇を取得させる必要がある(使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて取得時季を指定)



年次有給休暇を取得しない労働者がいると・・・
 ➡使用者が積極的に取得させないと、罰則が適用される仕組みになりました！
 (罰則の内容は、30万円以下の罰金)

<時季指定義務制度の注意点>

- 業種・規模を問わず、すべての企業が対象となります。
- 10日以上有給休暇が付与される社員であれば、正規・非正規を問わず対象となります。また、管理監督者も対象となります。
- 社員が時季指定した場合や計画的付与がなされた場合、あるいはその両方が行われた場合には、それらの日数の合計を年5日から差し引いた日数について、会社に時季指定が義務づけられる。それらの日数の合計が年5日に達したときは、会社は時季指定の義務から解放される。
- 時季指定しただけでは足りず、実際に対象となる社員が年5日以上有給休暇を取得する必要がある。



★会社によっては、年次有給休暇について、法定の基準日より前に付与したり、基準日を統一したりといった取り扱いをしていると思いますが、そのような場合の時季指定ルールも規定されています。詳しい内容については担当者にお尋ねください。

また、この改正にあわせて、年次有給休暇の管理が厳密に求められることになり、会社は、社員毎に「年次有給休暇管理簿」を作成し、3年間保存しなければならないことになりました。

あとがき◆つちはし事務所より

- ☆ 人手不足が年々深刻化する中で、外国人労働者の受け入れを拡大する法案が成立しました。ただし「そうだ、うちも外国人労働者で人手不足解消だ」と飛びつく前に覚えておきたいのは外国人労働者を受け入れる場合は、日本人以上にしっかりした労務管理と法令順守が求められるということ。この春から始まる働き方改革関連法のポイントである ①残業時間の上限規制と36協定の厳格化、②年次有給休暇の付与義務化、③同一労働同一賃金についても同様です。あうんの呼吸ではわかってもらえない外国人労働者に同一価値労働同一賃金の説明ができる賃金となっているのでしょうか？ もちろん日本人労働者にも、説明は必要です。



- ☆ 今年の春には派遣労働者、来年春(中小企業は再来年春)にはパートや契約従業員についても法施行が予定されている同一労働同一賃金の問題。賃金や昇給の仕組みはキチンと従業員に説明できるものになっていますか。多くの会社では賃金の見直しや再構築が必要ではないでしょうか。従業員の一番の関心事である賃金の改革には時間が必要です。お早めにつちはし事務所までご相談ください。

