



人事労務情報

2019
2

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

		PAGE
法改正情報	今年4月スタート 特定技能制度の運用に関する基本方針	1
労務管理情報①	外国人の労働災害 正確な把握へ！～労働者死傷病報告の様式変更～	3
労務管理情報②	外国人の労働条件通知書、雇用契約書について	4
相談室	4月からの年休取得義務化 実務面から質問します！	5
じっくり解説！	テレワークって何ですか？ 労働時間はどうなるのですか？	7
Information	インターンシップに参加する学生が増加しています！	8

法改正情報

今年4月スタート 特定技能制度の運用に関する基本方針

新たな在留資格である「特定技能」の創設が盛り込まれた改正入管法(出入国管理及び難民認定法と法務省設置法の一部を改正する法律案)が成立し、2019年4月に施行されます。この改正により、新たに多くの外国人労働者が雇用されることが考えられ、政府の見込みでは今後5年間で最大34万人の受入れが行われるということです。

1. 概 要

2018年12月8日に「特定技能資格」を創設する改正入管法が成立しました。続く12月25日には、特定技能の在留資格に係る制度の運用を示した基本方針(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)と業種ごとの受入れ見込み人数などの詳細を記した分野別運用方針が閣議決定されました。合わせて、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」(以下「総合的対応策」)も関係閣僚会議で了承されました。

2. 基本方針と分野別運用方針

(1) 特定産業分野について

特定技能の在留資格による外国人の受入れは、生産性向上や国内人材確保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、不足する人材を外国人により確保する必要がある産業上の分野(以下「特定産業分野」)に限って行われます。

【特定産業分野】
 ① 介護業 ② ビルクリーニング業 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 建設業 ⑦ 造船・船用工業 ⑧ 自動車整備業
 ⑨ 航空業 ⑩ 宿泊業 ⑪ 農業 ⑫ 漁業
 ⑬ 飲食料品製造業 ⑭ 外食業

そして、特定産業分野ごとに分野別運用方針が定められ、日本人の雇用機会の喪失や処遇の低下の防止、さらに外国人の安定的かつ円滑な在留活動を可能とする観点から、向こう5年間の受入れ見込数を明らかにし、人材不足の見込数と比較して過大でないことを示さなければならないとしています。

飲食料品製造業分野の分野別運用方針によれば、向こう5年間の受入れ見込数は最大3万4,000人です。向こう5年間で見込まれる人材不足7万3,000人程度に対し、生産性向上により2万7,000人、追加的な国内人材確保で1万2,000人の不足を補ってもなお不足が見込まれる数(3万4,000人)を上限としており、過大な受入数ではないということになります。

(2) 基本方針の内容

① 特定技能外国人について

「特定技能1号」で在留する外国人は、相当期間の実務経験などを要する技能が求められ、特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行できることが条件とされました。また、日本語である程度の日常会話ができ、生活に支障がない程度の能力を有することが基本となります。

「特定技能2号」は、長年の実務経験などにより身に付けた熟達した技能を有する外国人が対象となります。現行の専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人と同等かそれ以上の高い専門性・技能が求められます。たとえば自らの判断により高度に専門的・技術的な業務を遂行できる、または監督者として業務を統括できる水準を指します。ただし当面、対象者は出ない見通しです。

② 関係行政機関の対応について

賃金、労働時間、安全衛生その他の労働条件の確保および社会保険に関する改善が適切に遂行される必要があるため、厚生労働省は、都道府県労働局、労働基準監督署、ハローワークを通じ、特定技能所属機関(外国人が勤務する企業)や人材あっせん機関を指導・監督することとなっています。

また、法務省、厚生労働省等の関係機関は、国内外において、悪質な仲介事業者(ブローカー)等の介在を防止するために必要な措置を講じるとされています。

特定技能外国人が「より高い収入が得られる都市部に集中し地方で人材が確保できない」といった状況を防ぐため、関係機関等が情報連携を図り、多角的な視点に立った検討を行い、必要な措置を講じることになりました。

③ 特定技能所属機関について

特定技能所属機関と外国人との間で締結する「特定技能雇用契約」については、外国人の報酬額が日本人と同等額以上であることを含め所要の基準に適合している必要があります。

また、特定技能所属機関は、特定技能1号の外国人の就労が5年をむかえ雇用契約が終了する場合には、確実な帰国のための措置を行う必要があります。

④ 特定技能1号の外国人への支援

1号特定技能外国人支援は、特定技能所属機関または登録支援機関(勤務先の企業に代わって外国人材を支援する機関)が実施主体となり、1号特定技能外国人支援計画に基づいて行います。具体的な内容は次のとおりです。

「1号特定技能外国人支援計画」の内容

- ① 入国前の生活ガイダンスの提供
 - ② 入国時の空港等への出迎え及び帰国時の空港等への見送り
 - ③ 外国人の住宅の確保
 - ④ 在留中の生活オリエンテーションの実施(銀行口座開設・携帯電話契約支援など)
 - ⑤ 生活のための日本語習得の支援
 - ⑥ 外国人からの相談・苦情への対応
 - ⑦ 各種行政手続についての情報提供と支援
 - ⑧ 外国人と日本人との交流の促進に係る支援
 - ⑨ 非自発的離職時の転職支援
- ※ ①④⑥⑦は、外国人が理解できる言語で行うこと

⑤ 転職・雇用形態について

同一の業務区分内または試験などにより、その技能水準の共通性が確認されている業務区分間であれば、転職が可能です。しかし、退職から3か月を超えても特定技能に該当する活動を行っていない場合は、正当理由がある場合を除き、在留資格の取消手続きの対象となる可能性があります。

雇用形態は、フルタイムの直接雇用が原則です。飲食料品製造業分野においては、例外的な派遣形態の採用は認められていません。

(3) 総合的対応策の内容

総合的対応策は、外国人材を適正に受け入れ、共生社会の実現を図ることにより、日本人と外国人が安心して安全に暮らせる社会の実現に寄与するということを目的とします。外国人の多様な生活相談に応じる一元的窓口「多文化共生総合相談ワンストップセンター」(仮)の整備(全国100か所・11言語対応)や、医療や防災など各種行政サービスの多言語化などを柱とし、126項目の施策が盛り込まれました。

☞ 基本方針 <http://www.moj.go.jp/content/001278434.pdf>

☞ 飲食料品製造業分野における運用方針

<http://www.moj.go.jp/content/001278460.pdf>

☞ 総合的対応策 <http://www.moj.go.jp/content/001280352.pdf>

労務管理情報①

外国人の労働災害 正確な把握へ！ ～労働者死傷病報告の様式変更～

外国人労働者が増加するなか、外国人労働者にかかる労働災害の正確な把握が求められています。そこで今回、労働者死傷病報告（様式第23号）に国籍・地域及び在留資格を記入する欄が設けられることになりました。なお、2019年1月8日からの適用となっています。

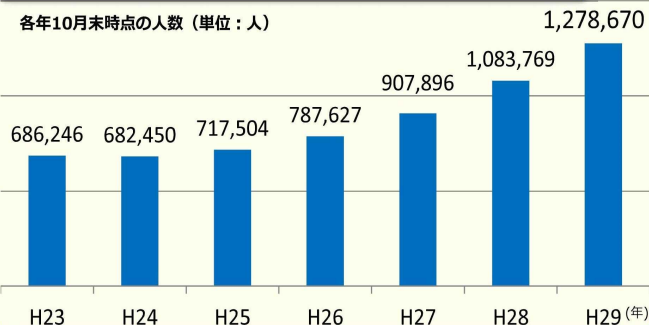
1. 外国人労働者の状況

外国人雇用状況届出（届出の対象は、特別永住者、在留資格「公用」・「外交」の者を除いた外国人労働者）によると、外国人労働者数は増加傾向にあり、2017年10月末時点で1,278,670人となっています。

労働災害等により、労働者が死亡または休業した場合、事業者は、遅滞なく、「労働者死傷病報告（様式第23号）」を所轄労働基準監督署長に提出する義務があります。氏名から外国人労働者（技能実習生を含む）であることを確認し集計したデータによると、2017年の死傷者数は約2,500人（うち死亡者は15人）で、特に建設業や製造業での事故が目立つということです。

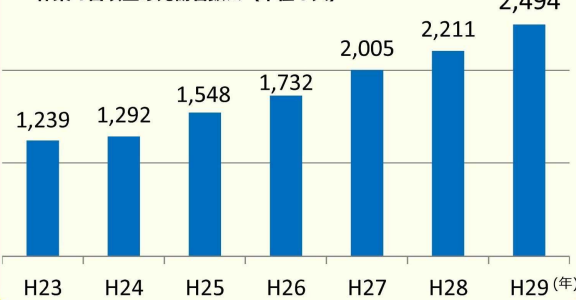
外国人雇用状況届出による外国人労働者数の推移

各年10月末時点の人数（単位：人）



外国人労働者の労働災害発生状況の推移

休業4日以上死傷者数※（単位：人）



※労働者死傷病報告において外国人であることが確認できた場合のみ集計

今回の改正は、外国人材の受入れ拡大も踏まえ、労働災害の面からも雇用管理の厳格化を図っていこうとするものと考えられます。これまで以上に、安全対策に注力しましょう。

2. 外国人労働者の労働災害防止に向けて

これまでの労働者死傷病報告の様式には、国籍や在留資格等を記入する欄が設けられておらず、外国人労働者にかかる労働災害の正確な把握はできませんでした。

そこで、労働安全衛生規則を改正し、国籍・地域および在留資格を記入する欄を設けた様式へと変更されました。被災者が外国人（特別永住者、在留資格「公用」・「外交」の者を除く）である場合には、この欄への記入が必要となります。

厚生労働省は、新様式により報告された情報をもとに、労働災害防止のための施策を推進します。具体的な対応案としては、外国人労働者の労働災害の傾向等を分析し、安全衛生教育に役立つ外国語教材を充実させ、外国人労働者が理解できる方法による安全衛生教育を事業者が実施できるように支援するとしています。

【労働者死傷病報告（様式第23号）の新様式】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000465975.pdf>

労働者死傷病報告

国籍・地域 在留資格

労働基準監督署長 受付印

労務管理情報②

外国人の労働条件通知書、雇用契約書について

日本国内で就労する外国人は、通常の労働関係法令および社会保険関係法令が適用されますが、日本の法令や職場慣行を必ずしも理解していないこともあります。トラブルの未然防止のためにも、労働条件通知書や雇用契約書（以下「労働条件通知書等」）で労働条件を明確にし、労使双方で確認をすることが必要です。

1. 労働条件通知書等の必要性

事業主は、労働者の国籍にかかわらず、労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等の労働条件を明示しなければなりません。また、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」では、労働契約の締結に際し、外国人労働者が理解できるよう内容を明らかにした書面を交付することとしています。

「労働条件通知書」と「雇用契約書」の違い

労働条件通知書と雇用契約書の違いは、「署名捺印の有無」です。どちらも記載する内容自体は概ね同じですが、労働条件通知書は会社から労働者への通知であるのに対し、雇用契約書は会社と労働者の双方が署名や捺印を取り交わす合意書であるところに違いがあります。

よって、労使間のトラブル防止のためには、雇用契約書を作成し、労使双方で保管しておくことが望ましいでしょう。

☑ 在留資格

採用時には就労のために必要な在留資格を持っていたとしても、在留資格の更新が認められない場合があります。このような場合、就労を継続させると不法就労になるため、雇用契約書に「就労できる在留資格を喪失したときは、その時点で労働契約は終了する」という文言を入れておくこともあります。

☑ 概算の手取り額の説明

外国人のなかには、日本の給与天引きに慣れておらず、給与明細書を見て驚くケースがあります。残業手当等により支給額が変動する場合もあるため概算となりますが、総支給額だけでなく、控除項目である社会保険や所得税、住民税等の制度の仕組みを十分に説明しましょう。

外国人技能実習機構のサイトからダウンロードできる雇用条件書に付されている「賃金の支払」では、手取り支給額の算出方法が分かりやすく示されています。参考にはいかがでしょうか。

☞ <https://www.otit.go.jp/files/user/docs/291207-18%E3%80%80.pdf>

☑ 外資系企業など外国の雇用契約書を使用する場合

外資系企業の場合は、グローバルで統一されたものや海外本社で使用されている雇用契約書を使用することもあります。この場合、日本の労働基準法に抵触している部分がないか、必要な記載事項が網羅されているかを確認しましょう。たとえば、「会社は従業員をいつでも解雇できる」「所定労働時間を超えて労働しても残業代は払わない」という規定は日本では違法となるので、修正が必要です。また、有給休暇の付与についても外国と日本ではルールが違うために確認が必要でしょう。

2. 作成にあたって

外国人労働者向けのモデル労働条件通知書は、厚生労働省のサイトからダウンロードできます。これらは労働基準法で定められた記載事項は反映していますが、利用にあたっては会社の実情にあったプラスアルファの項目を追加するなど、過不足のない、労務トラブルを防止できる労働条件通知書等を作成するとよいでしょう。

☞ <https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/>
・英語 ・中国語 ・韓国語 ・ポルトガル語 ・スペイン語
・タガログ語 ・インドネシア語 ・ベトナム語

※ 技能実習生向けの雇用条件書は、外国人技能実習機構のサイトからダウンロードできます。

☞ <https://www.otit.go.jp/youshiki/>

「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」は、改正入管法や働き方改革関連法の成立を受け、2019年4月1日付けでの改正適用が予定されています。この改正により、労働条件の通知について「書面に加え、本人が希望する場合には電子メールやFAXなどでも交付できる」ようになります。ただし、本人が拒めば、書面での交付が必要です。

相談室《人事労務管理》

4月からの年休取得義務化 実務面から質問します！



人事課長

年5日の年次有給休暇(以下「年休」)の取得義務化まで1か月半となりました。弊社は、準備が進んでいるようで、進んでいないといった状況です……。実務の対応を検討していくと、いろいろな疑問がでてくるものですね……。

年5日の年次有給休暇の確実な取得（労働基準法第39条第7項及び第8項関連）

労働基準法が改正され、2019年4月から、全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)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取得させることが義務付けられました。



社労士

概要を把握していても、具体的に考えていくと疑問が生じてくるものですね。真剣に検討を重ねている証拠ですよ。

さて、どういった内容でしょうか。



人事課長

まずは1つ目の質問です。今回の法改正は、比例付与のパートタイマーも対象ですよ。少し具体的にお尋ねします。たとえば、週所定労働日数が3日のパートタイマーの場合、前年の勤続年数が6か月ですと年休付与日数が5日。1日も取得せずに1年が経過すると5日がそのまま繰越され、同時に勤続年数1年6か月に応じた年休6日が新たに付与されます。となると、このパートタイマーの方は、合わせて11日の年休が付与されたことになると思うのです。こういった場合も、年10日以上年休が付与される者として5日の取得義務の対象となるのでしょうか？



社労士

なるほど。分かり難い部分ですね。想定パートタイマーの方は取得義務化の対象となりません。というのは、前年度から繰り越した年休の日数は含まれないからです。当年度に付与される法定の年休の日数が10日以上である労働者が義務の対象となります。

【パートタイマーなど所定労働日数が少ない労働者に対する付与日数】

※ 比例付与の対象となるのは、所定労働時間が週30時間未満で、かつ、週所定労働日数が4日以下または年間の所定労働日数が216日以下の労働者です。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数		継続勤務年数					
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月
4日	169日～ 216日	付与 日数	7日	8日	9日	10日	12日	13日
3日	121日～ 168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日
2日	73日～ 120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日
1日	48日～ 72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日

太枠部分に該当する労働者が、年5日の年休の取得義務化の対象となります。



人事課長

よく分かりました。それでは2つ目の質問をさせてください。弊社の管理職は年休をなかなか取得しない傾向がありまして……。管理職へヒアリングをしたところ、半日年休や時間単位年休を積み上げて5日にすることはできないかと……。

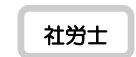


そのようなお問い合わせは多くいただきますね。結論としましては、半日単位の年休については0.5日として5日から控除することができます。一方、時間単位の年休については、使用者による時季指定の対象とはならず、労働者が自ら取得した場合でも、その時間分を5日から控除することはできません。



やはり、時間単位の年休は対象とならないんですね。

・・・それでは、3つ目の質問をさせてください。弊社では、慶弔時には有給の特別休暇を取得できます。また、お誕生日や結婚記念日に取得できるアニバーサリー休暇制度を特別休暇として導入してはどうかといった意見も出ています。これらの特別休暇を取得した場合には、年休取得の5日から控除することはできますか？



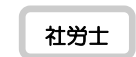
こちらについては、昨年末に公開された通達のなかで、控除することができないということが明らかになりました。というのも今回の改正でいう年休とは、労働基準法39条第1項から第3項までの規定による年休であって、会社が独自に設けている特別休暇は含まれないのですよ。

(☞ 下記、「ちょっと補足！Q&A」もご確認ください)



やはり、そうでしたか・・・。となると、アニバーサリー休暇制度は、特別休暇でなく、年休の計画付与(個人別付与)で導入する方向も考えていかないと・・・。合わせて、管理職へは、半日単位の年休の取得を進めていかないといけないかな・・・。

さて、最後の質問をさせてください。弊社では、労働者有利となるように前年度繰越分から消化する仕組みとなっています。今回の法改正に対応するにあたっては、前年度繰越分、当年度発生分を問わず、結果として5日以上年休を取得すればよいという理解でよろしいでしょうか。



はい、ご認識のとおりですよ。労働者が実際に取得した年休が、前年度からの繰越分であるか、当年度の基準日に付与されたものであるかについては問われていません。



なるほど。よく分かりました！ 本日、確認したかったことは以上となります。

引続き、年休取得義務化について実務目線での検討を続けますね。合わせて、アニバーサリー休暇制度について、個人別付与での計画年休を活用するのか、特別休暇とするのかについても、じっくりと検討します。

検討するなかで疑問が生じましたら、お問い合わせをさせてください。

ちょっと補足！Q&A

Q

会社が独自に設けている特別休暇を廃止して、年次有給休暇に振り替えてもよいですか？

A

法定の年休とは別に設けられた特別休暇について、今回の法改正を契機に廃止し、年休に振り替えることは法改正の趣旨に沿わないものとなります。また、労働者と合意をすることなく就業規則を変更することにより特別休暇を年休に振り替える場合は、慎重な対応が求められます。

なぜなら、就業規則の変更により労働条件を変更する場合には、原則として労働者の不利益に変更することはできないからです。しかし、使用者が「変更後の就業規則を労働者に周知させた」ことに加え、「就業規則の変更が合理的なものである」という要件を満たす場合には、変更後の就業規則の内容を労働条件とすることができます。

じっくり解説！

テレワークって何ですか？ 労働時間はどうなるのですか？



これまでは、「会社に出社し会社で仕事を行う」ということが当たり前でしたが、近年、ICT(情報通信技術)の発展に伴い、一部の仕事では、場所や時間を選ばずに働くことができるようになりました。このような「ICTを活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」のことをテレワークといいます。2018年3月には、厚生労働省から「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン(以下「ガイドライン」)」が公表されています。

🔗 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html

1. テレワークの分類

テレワークとは、労働者がICT(情報通信技術)を利用して行う事業場外勤務のことです。簡単にいえば、本拠地のオフィスを離れて、ICTを使って仕事することです。ガイドラインでは、テレワークを次の3つの形態に分けています。

① 在宅勤務

通勤の必要がないため、時間を有効に活用できる。育児休業明けの労働者が短時間勤務等と組み合わせる勤務することが可能となること、保育所の近くで働くことが可能となるなど、仕事と家庭生活との両立につながる。

② サテライトオフィス勤務

自宅の近くや通勤途中の場所等に設けられたサテライトオフィスを利用することで、通勤時間を短縮しつつ、在宅勤務やモバイル勤務と比べ作業環境の整った場所での就労が可能となる。

③ モバイル勤務

労働者が自由に働く場所を選択できる、外勤における移動時間を利用できるなど、働く場所を柔軟に運用することで、業務の効率化を図ることが可能となる。

● 通勤時間や出張旅行中の移動時間中のテレワークについて

テレワークの性質上、通勤時間や出張旅行中の移動時間にICTを用いて業務を行うことが可能です。この業務が、会社の明示または黙示の指揮命令下で行われたのであれば、労働時間に該当することになります。

2. 労働時間の取扱い

テレワークを行うときでも労働基準法が適用されるため、労働時間をどのように把握し、管理するかが課題となります。

ガイドラインでは、「テレワークにより、労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難なときは、労働基準法第38条2で規定する事業場外労働のみなし労働時間制が適用される」としています。事業場外みなし労働時間制を適用する場合、テレワークを行う労働者は、就業規則等で定められた所定労働時間を労働したものとみなされます。ただし、業務を遂行するために通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合には、この業務については、この業務の遂行に通常必要とされる時間を労働したものとみなされます。

なお、テレワークにおいて、「使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難である」というためには、次の要件のいずれも満たす必要があります。

① 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと（＝情報通信機器を通じた使用者の指示に即応する義務がない状態）

② 随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと

※ 業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、基本的事項について変更の指示をすることは、「具体的な指示」には含まない。

今後、柔軟な働き方がしやすい環境整備に取り組んでいくなかで、テレワークの活用を検討していく会社も増えていくことでしょう。一方、会社が積極的にテレワークを進めていない場合でも、ネット環境の充実などにより従業員が自己判断でテレワークを行っている事例も見られます。柔軟に場所や時間を選びながら働くことができることは、従業員にとってメリットがありますが、情報漏えいの問題や長時間労働、持ち帰り残業による未払い残業代の発生リスクもあります。テレワークを行うときには、会社は一定のルールのもとで実施させる必要があります。



－ インターンシップに参加する学生が増加しています！

内閣府から、平成30年度卒業・修了予定の大学生および大学院生を対象にした調査「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査(平成30年度)」の結果が公開されました。この調査は、学生の就職・採用活動の実態を把握するため、平成30年度卒業・修了予定の大学生及び大学院生を対象に実施されたものです。そのなかから、インターンシップについて取り上げます。

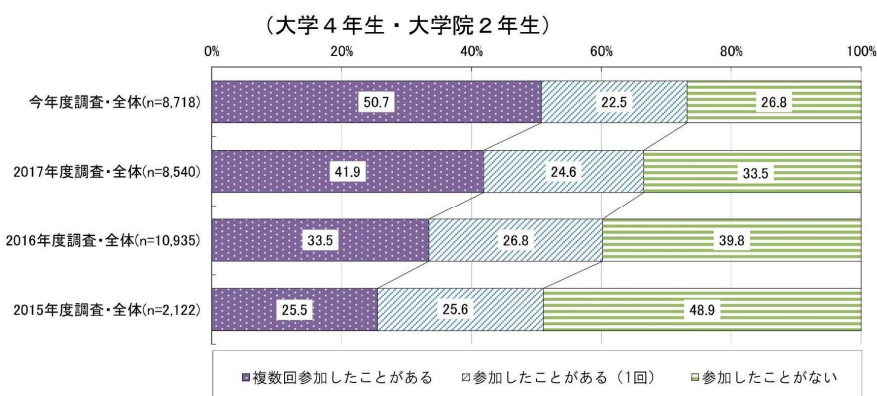
対象は、医学科・薬学科・歯学科・看護学科・獣医学科、海外からの留学生を除く大学4年生および大学院2年生。
大学4年生 7,575名、大学院2年生 2,268名の合計 9,843名の回答をまとめたもの

◆ 「インターンシップ」とは

学生が夏休みなどを利用し、企業や官公庁、非営利団体などに行って一定期間就業体験し、実際にどのような仕事をしているのだろう、会社の雰囲気はどんな感じが、といった経験を積むことのできる制度です。

◆ インターンシップ参加経験の有無

2019年度は7割以上がインターンシップに参加したことがあると回答(複数回参加50.7%、1回参加22.5%)しており、2015年度(複数回参加25.5%、1回参加25.6%)以降、この回答割合は増加しています。



◆ インターンシップ参加時期

インターンシップ参加時期は、大学3年生・大学院1年生の「1月～3月」の参加割合がもっとも高く、次いで大学3年生・大学院1年生の「7月～9月」の割合が高くなっています。

◆ 1日間のインターンシップの参加状況

インターンシップに1回のみ参加したことがある場合で、参加日数が「1日」であった割合は約5割に上っています(2015年度以降この回答割合は増加)。インターンシップに複数回参加したことがある場合で、1日間のインターンシップに参加したことがある割合は9割以上でした(上記と同様に2015年度以降増加)。なお、インターンシップへのすべての参加回数のうち、1日間のインターンシップへの参加回数が占める割合を集計すると、約7割が1日間のインターンシップであったこともわかりました。

インターンシップに参加経験を持つ学生が年々増加し、就職活動開始前のインターンシップ参加は一般化してきました。インターンシップは1日から数か月に及ぶものまで様々で内容も多様化していますが、今回の結果からは、1日間のインターンシップに参加した者の割合が増えていることがわかりました。また、1日間のインターンシップのなかで、「就業体験を伴っていなかった」ものの割合は4割となっています。

他の調査によると、インターンシップ後に企業からアプローチを受けた学生は8割以上ということで、インターンシップ参加者へアプローチも一般化してきたようです。