



# 人事労務情報

2021  
6

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区平河町1-3-13 ヒューリック平河町ビル2F

TEL 03-6272-8515 FAX 03-6272-8518 URL <https://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

## CONTENTS

		PAGE
助成金情報	5月から雇用調整助成金の特例措置等が一部変更されています	1
労働災害情報①	令和2年の労働災害発生状況と、高齢者の労働災害について	2
労働災害情報②	製造業の労災発生状況と、「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止対策	3
相談室	「オワハラ（就活終われハラスメント）」防止へ、指針の改正	5
Information ①	性別欄は任意記載欄へ、厚労省が新たな履歴書様式例を提示	6
じっくり解説！	令和2年の在留資格取消件数と、外国人採用時の対応について	7
Information ②	製造業における新型コロナ感染予防・対策マニュアル	8

## 助成金情報

### 5月から雇用調整助成金の特例措置等が一部変更されています

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、雇用調整助成金に特例措置が設けられ、多くの申請が行われています。一部地域では緊急事態宣言が延長され、いまだ感染拡大が収束する見通しが立ちません。なお、5月から7月については、原則的な措置の縮減が行われる一方、感染が拡大している地域、特に業況が厳しい企業等についての特例が設けられています。※7月については、今後、厚生労働省令の改正等が必要であり、現時点では予定です（5月31日現在の情報）。

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例は、令和3年5月～7月については、次の3つに分かれて措置が設けられています。

- ① 全国の原則的な措置
- ② 地域特例  
緊急事態宣言が発令された地域、または、まん延防止等重点措置対象地域の知事による基本的対処方針に沿った要請を受けて、一定の営業時間の短縮等に協力する飲食店等の事業所の措置
- ③ 業況特例  
生産指標が前年または前々年の同期と比べ、最近3か月の月平均値で30%以上減少した全国の事業所の措置

そして、②③については令和3年4月までの特例が、令和3年5月～7月にも適用されることとなりますが、①については、雇用調整助成金等の1人1日あたりの助成額の上限が13,500円に、事業主が解雇等を行わず、雇用を維持した場合の中小企業の助成率が9/10に引き下げられました。

【5月・6月・7月の雇用調整助成金の内容】

中小企業	原則的な措置【全国】	4/5(9/10)
		13,500円
地域特例		4/5(10/10)
		15,000円
業況特例		4/5(10/10)
		15,000円
大企業	原則的な措置【全国】	2/3(3/4)
		13,500円
地域特例		4/5(10/10)
		15,000円
業況特例		4/5(10/10)
		15,000円

※ 上段は助成率、( )書きは解雇等を行わない場合の助成率。下段は1人1日あたりの上限額。

労働災害情報①

# 令和2年の労働災害発生状況と、高齢者の労働災害について

厚生労働省から、「令和2年の労働災害発生状況」が公表されました。令和2年（1月～12月）の労働災害による死亡者数（以下「死亡者数」）は3年連続で過去最少となりましたが、一方、休業4日以上死傷者数（以下「死傷者数」）は、平成14年以降で過去最多となりました。また、働く高齢者の増加に伴い、高齢者の労働災害が増えています。年齢を重ねるとともに、視力や握力、バランス保持能力といった身体機能が低下し、転倒等の事故に遭いやすくなりますので、より一層の労働災害防止対策や安全衛生教育が望まれます。

☞ 令和2年の労働災害発生状況を公表 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_18226.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18226.html)

## 1. 全体

### (1) 概要

死亡者数は802人（前年比43人、5.1%減）と、3年連続で過去最少です。一方、休業4日以上死傷者数は131,156人（前年比5,545人、4.4%増）と平成14年以降で最多となりました。

### (2) 死傷者の傾向

事故の型別でみると、特に死傷者数が多い「転倒」（前年比943人、3.1%増）および「動作の反動・無理な動作」（前年比1,412人、8.0%増）で増加しています。

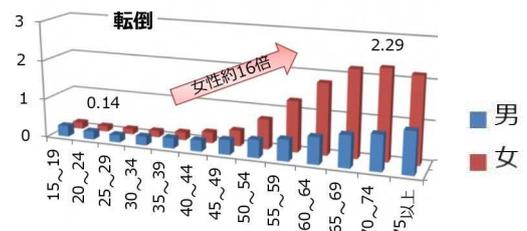
#### ○ 新型コロナウイルス感染症の影響について

死傷者数のうち新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害は6,041人で、このうちの約76%が医療機関や介護施設などでの発生です。令和2年の公表では、他の業種でのコロナ関連の労働災害は少ないようですが、職場でのクラスターも多発している状況から、申請件数が増えていることが推測されます。

なお、高齢になるほど労働災害発生率（千人率※）が高くなるのは「転倒」です。とりわけ高齢女性の労働災害発生率は高く、30歳前後の約16倍となります。

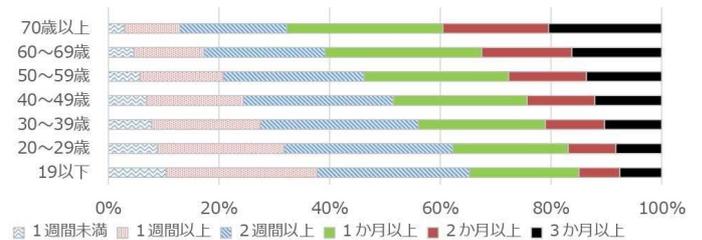
※ 千人率の出し方  
労働災害による死傷者数 / その年の平均労働者数 × 1000

【高齢女性の転倒発生率】



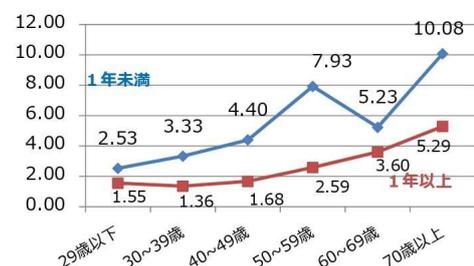
また、休業見込み期間も年齢が上がるにしたがって長くなるため、今後の高齢化社会において、高齢者の労働災害は対応が必須な課題といえるでしょう。

【年齢別の休業見込み期間の長さ】



なお、年齢のほか、経験期間も労働災害の発生と関連し、すべての年齢層において、業務への経験期間が短いと労働災害の発生率は高くなっています。

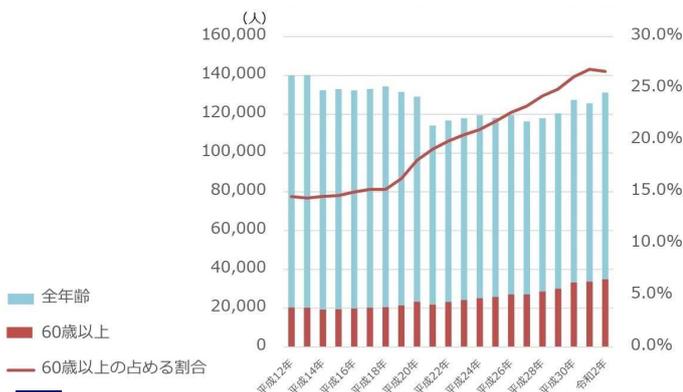
【年齢別・経験期間別の労働災害の発生状況\_千人率】



## 2. 60歳以上高齢労働者の労働災害状況

60歳以上の雇用者は増えており、令和2年では雇用者全体に占める60歳以上の占める割合は18.0%となりました。これに伴い、死傷者数に占める60歳以上の高齢者の割合も増加し、令和2年では約4分の1（26.6%）を占めています。

【労働災害による死傷数と、60歳以上高齢者の占める割合】



労働災害情報②

製造業の労災発生状況と、「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止対策

前ページに続き、厚生労働省公表の「令和2年の労働災害発生状況」から製造業の状況をお知らせします。また、食料品製造業に多く発生している「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止対策について取り上げます。

1. 製造業の労働災害発生状況

(1) 概要

製造業全体における死亡者数は前年より5人(3.5%)減少し、死傷者数も前年より1,198人(4.5%)減少しました。また、食料品製造業でも、死亡者数、死傷者数ともに減少しています。なお、製造業のなかでは、食料品製造業における死傷者数が最多で、約30%を占めています。

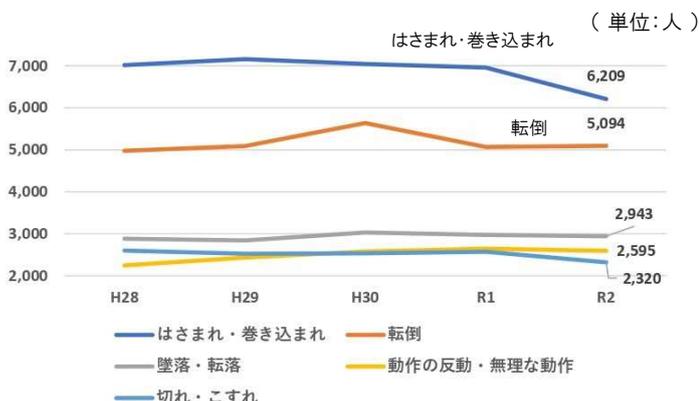
(単位:人)

		H28	H29	H30	R1	R2
死亡災害	製造業全体	177	160	183	141	136
	食料品製造業	20	23	11	16	13
死傷災害	製造業全体	26,454	26,674	27,842	26,873	25,675
	食料品製造業	8,061	7,963	8,162	7,963	7,958

(2) 事故の型別の発生状況

事故の型別でみると、製造業では、機械等への「はさまれ・巻き込まれ」による災害が多く、死亡災害の約33%、死傷災害の約24%を占めます。「はさまれ・巻き込まれ」等の労働災害を防止するため、機械等の安全な使用を徹底し、リスクアセスメントと必要な改善措置の確実な実施を図ることが求められています。

【製造業における事故の型別 死傷災害発生状況】



また、労働力の高齢化に伴い、「転倒」の発生も多く、死傷災害の約20%を占めています。

★ 「転倒」災害を減少させるため、厚生労働省と労働災害防止団体は、「STOP! 転倒災害プロジェクト」を推進しています。

☞ 「STOP! 転倒災害プロジェクト」HP

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000111055.html>

2. はさまれ・巻き込まれ災害の防止対策

食料品製造業では、食品加工用機械による「はさまれ・巻き込まれ」災害が多く発生しています。「はさまれ・巻き込まれ」による災害は、死亡災害となったり、身体部位の切断や挫滅(組織がつぶれること)により身体に障害が残る死傷災害になることもあるため、なお一層の災害防止対策の徹底が求められます。

(1) 災害防止対策

労働災害は、災害を起こす根源である「危険源」と労働者が接触することで発生するため、事業場のリスクアセスメントを実施し、危険源に対して効果の高いものから順(下記①→⑤)に安全対策を検討し、防止対策を徹底しましょう。

① 危険源の除去、低減

「はさまれ・巻き込まれ」が生じるおそれのある隙間等があれば、身体の一部が侵入できないくらいに狭くすることや、仮に「はさまれ・巻き込まれ」が発生した時に、身体に被害が生じない程度に駆動力を小さくするなどの対策が考えられます。

② 危険源はあるものの、人が関わらない作業方法の選択

危険源がある場合でも、人が危険源に関わらなければ労働災害は発生しません。機械の自動化や工程の変更等により、危険源と労働者が近づく機会を無くすことを検討しましょう。たとえば、加工作業に危険源が存在するなら、加工物の投入・取出し、または加工等の作業を自動化する等、労働者が危険源に関わらずに作業が行えるようにしましょう。

### ③ 人は関わるが、危険源に近づけない対策

人が危険源に関わる作業を行っていても、人が危険源に近づかなければ労働災害は発生しません。危険源の影響範囲の外側に柵やガードを設け、十分な隔離距離を保って危険源と労働者を隔離する対策を考えましょう。たとえば、プレス機械には安全囲い等を設置しましょう。

### ④ 人と危険源との接触を防ぐ対策

人が危険源に近づいても、人と危険源との接触を防ぐことができれば労働災害は発生しません。インターロック機能、赤外線安全装置等の安全装置によって危険源との接触を防ぐ対策を検討しましょう。

### ⑤ 回避を補助する対策、危害を軽減する対策

ほかにも、機械の速度等を落とし、危険源への接触を回避しやすくすること、万が一災害が発生した場合に保護具等によって災害の大きさを軽減する方法が考えられます。

食品加工用機械については、労働安全衛生規則により、作業の特性に応じた安全対策が義務付けられています。今一度、しっかりと確認しましょう。

☞ 食品加工用機械について安全対策を義務付け(H25年10月安衛則改正)  
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzensei14/dl/130606-3.pdf>

#### 食品加工用機械(作業)に義務付けられている安全対策

- ☑ 食品加工用切断機・切削機の対策
  - ① 機械の危険な部分に覆い等を設置
  - ② 原材料の送給・取り出し時には、原則として、機械の運転を停止・用具等を使用
- ☑ 食品加工用粉碎機・混合機の対策
  - ① 機械の開口部への蓋等の設置
  - ② 原材料等の送給・取り出し時には、原則として、機械の運転を停止・用具等を使用
- ☑ 食品加工用ロール機の対策
  - ① 機械の危険な部分に覆い等を設置
- ☑ 食品加工用成形機・圧縮機の対策
  - ① 成形機等に、身体の一部の挟まれ、巻込まれの危険をおよぼす可能性のあるときは、機械に覆い等を設置
- ☑ その他、機械の運転停止の義務
  - ① 掃除、給油、修理の作業に加え、「調整の作業」を行っているときも、掃除の場合など同様に機械を運転停止

### (2) 対策後の措置

技術面や費用の面から難しい状況もあり得ますが、できる限りの災害防止対策を行いましょ。そして、対策後も、対策が有効かどうか、また、継続されているかどうかの確認を続けていくことも重要です。

#### ① 安全パトロールの実施

労働者が作業性の向上のために、安全装置を無効にした状態で作業を行うなど、危険作業を行っている状況があるかもしれません。事業場の安全担当者は、適度な緊張感および集中力の維持、また、作業指示どおりに危険な作業を行っていないか等の確認を目的として、抜き打ちで安全パトロールを行いましょ。

#### ② 安全教育の実施

労働者を雇入れたとき、および作業内容を変更したときは、その労働者に対し、従事する業務に関する次の内容の安全衛生教育を実施しましょ。

- 機械や原材料等の危険性または有害性およびこれらの取扱い方法に関すること。
- 安全装置、有害物抑制装置または保護具の性能およびこれらの取扱い方法に関すること。
- 作業手順に関すること。
- 作業開始時の点検に関すること。
  - … 作業開始前に行うべき点検を実際に行うとよいでしょう
- その業務に関して発生するおそれのある疾病の原因および予防に関すること。
- 整理、整頓および清潔の保持に関すること。
- 事故時等における応急措置および退避に関すること。
  - … 非常停止装置の使用法、止血方法など

過去の労働災害に関する分析によると、知識不足や作業の慣れ等により危険に対する感受性が低いと、安全に基づいた指示どおりの作業を行わず、作業の効率を重視した危険な作業を行う傾向があるようです。労働者の危険に対する感受性を向上させ、自分で危険性を認識できるよう、安全教育を行いましょ。

東京・立川労働基準監督署が、令和2年2月に、食料品製造業に対して実施した安全衛生活動の自主点検によると、回答した管内の食料品製造業80事業場の約1割にあたる10事業場で、食料品加工機械の回転部・稼働部に安全カバーを設置していなかったということです。立川労働基準監督署は、重篤な災害を発生させるおそれのある機械の安全対策を今後も推進する必要があるとコメントしています。

## 相談室&lt;&lt;人事労務管理&gt;&gt;

## 「オワハラ（就活終われハラスメント）」防止へ、指針の改正



人事課長

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が長期化するなか、説明会はオンラインで、面接は応募者の希望も取り入れながらWEBまたは対面で、また選考が進むにつれ対面で面接をしています。オンラインの導入により、応募者が増えて、例年より多くの面接を行うことができました。



社労士

学生の反応でも、多くの会社と接点を持ちやすいという点ではWEB面接への印象は悪くはないようです。一方、面接の段階が進むと、会社の雰囲気などをより深く知りたいという思いから、対面面接を希望する学生が増えてくるようです。会社側としては、遠方の学生を含め多くの学生と効率的に会えることがWEB面接のメリットのようです。

人事課長

そうですね。ただ、WEBだと会社や商品の良さを伝えきれない部分があります。また、対面と比べれば、コミュニケーションが十分とはいえないので、内定後も継続的なコミュニケーションを続けて、お互いを理解していくことが必要かなと感じています。

社労士

学生とコミュニケーションをとり、学生の状況を聞き、また、会社の状況を伝え、会社が入社を期待して待っていることを伝え続けることは、内定辞退を防ぐためにも大切ですね。

人事課長

はい、「オワハラ」ではなく、コミュニケーションを続けることによって当社に入りたいという気持ちを高めてもらい、入社への意思決定につなげたいですね。



社労士

「オワハラ、就活終われハラスメント」のほか、近年、新卒等若者の雇用については問題となっていた事項がありました。これらについて、今年の4月の若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）に基づく「事業主指針」の改正で、若者を募集・採用等する事業主などが講ずべき措置として次の4つが追加されました。

## ① 募集情報等提供事業者・募集者等における個人情報の管理

募集情報等提供事業者は、職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針第4に基づき、求職者等の個人情報を適切に取り扱うこと。また、募集者等についても同様とすること。

## ② 就活生等に対するハラスメント問題への対応

- ・ 事業主は、雇用する労働者が、就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等に対する言動について、必要な注意を払うよう配慮すること等が望ましいこと。
- ・ 事業主は、パワーハラスメント指針等に基づき、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント並びに妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止のため、雇用管理上の措置を講ずること。

## ③ 内定辞退等勧奨の防止

採用内定者について、労働契約が成立したと認められる場合には、その採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような内定辞退の勧奨は、違法な権利侵害に当たるおそれがあることから行わないこと。

## ④ 公平・公正な就職機会の提供

採用内定また採用内々定と引替えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要すること等の職業選択の自由を妨げる行為などは、青少年に対する公平・公正な就職機会の提供の観点から行わないこと。

人事課長

なるほど。「就活の終了を明言しないと、内定を出さない」などといって就活生を不安にさせるような言動であるオワハラは、「公平・公正な就職機会の提供」の観点から行ってはいけないということですね。

社労士

その通りですね。また、今後、コロナ禍で経営が悪化する会社があるかもしれません。そのような場合、「内定辞退等勧奨の防止」に留意して、対応を検討することになります。



人事課長

たとえば、内定式を実施した後など、労働契約が成立したと認められる場合は、自由な意思決定を妨げるような内定辞退勧奨は違法な権利侵害のおそれがあるということですね。万が一に備えて、覚えておきます。

社労士

「就活生等に対するハラスメント問題への対応」では、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問の際のセクシュアルハラスメント等も含め、ハラスメントを行ってはならないことを社員に徹底することが重要ですね。

人事課長

なるほど。ハラスメントにかかる社内研修に追加することを検討します。



社労士

若年者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）は、少子高齢化に伴う労働力人口の減少や、若者の離職率の低下を改善するために、若者の職場環境や職業能力の向上を図ることを目的としています。この法律に基づく事業主指針について、今回、追加された以外の事項についても、今一度、確認しておくといよいでしょう。

☞ 若者の募集・採用等に関する指針 <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000775751.pdf>



## 性別欄は任意記載欄へ、厚労省が新たな履歴書様式例を提示

厚生労働省は、これまで、一般財団法人日本規格協会（以下「日本規格協会」）が、JIS規格の解説の様式例において示していた履歴書の様式例の使用を推奨していました。しかし、令和2年7月に日本規格協会が、JIS規格の解説の様式例から履歴書の様式例を削除したため、厚生労働省において公正な採用選考を確保する観点から新たな履歴書様式例の検討を行い、厚生労働省履歴書様式例を作成しました。

☞ <https://www.mhlw.go.jp/content/11654000/000769665.pdf>

### ◆ 厚生労働省履歴書様式例とJIS規格様式例の相違点

1. 性別欄は〔男・女〕の選択ではなく任意記載欄とした。なお、未記載とすることも可能としている。
2. 「通勤時間」、「扶養家族数（配偶者を除く）」、「配偶者」、「配偶者の扶養義務」の各項目は設けなかった。

厚生労働省は、採用選考時に使用する履歴書の様式については、この新たな様式例を参考にしつつ、公正な採用選考を進めるように周知しています。また、履歴書の様式に厚生労働省作成の様式例と異なる記載欄を設ける場合は、公正な採用選考の観点に特に留意するように促しています。

履 歴 書		年 月 日現在	写真をはく位置 写真をはく必要が ある場合 1. 顔 2. 本人写真欄から上 3. 背中のウエスト
ふりがな 氏 名			
年 月 日 生 (満 歳)		※性別	
ふりがな 現住所 〒			電話
ふりがな 連絡先 〒	(現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)		電話
年 月	学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)		

※「性別」欄  
： 記載は任意です。  
未記載とすることも可能です。

じっくり解説!

# 令和2年の在留資格取消件数と、外国人採用時の対応について



法務省出入国在留管理庁から、令和2年の「在留資格取消件数」の取りまとめ結果が公表されました。令和2年に出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」）に基づき、在留資格が取消されたのは、1,210件で、前年に比べ217件（21.9%）増加となり、過去最高となっています。

📄 令和2年の「在留資格取消件数」について [http://www.moj.go.jp/isa/publications/press/nyuukokukanri10\\_00002.html](http://www.moj.go.jp/isa/publications/press/nyuukokukanri10_00002.html)

## 1. 在留資格取消件数について

### (1) 全体の推移

令和2年の在留資格取消件数は1,210件で、平成31年・令和元年の993件と比べると21.9%の増加となります。

【在留資格取消件数の推移（単位：件）】

H31年	H31年・R1年	R2年
832	993	1210

### (2) 在留資格別でみた取消状況

「技能実習」が561件（46.4%）と最も多く、次いで「留学」が524件（43.3%）、「技術・人文知識・国際業務」が29件（2.4%）となっています。技能実習と留学の2つで、令和2年の在留資格取消件数（1,210件）の約90%を占めています。

【取消件数が多い在留資格の取消件数推移（単位：件）】

在留資格	H30年	H31年 R1年	R2年
技能実習	153	336	561
留学	412	427	524
技術・人文知識・国際業務	69	51	29
日本人の配偶者等	80	51	28

参考

★ 令和2年10月末現在の「外国人雇用状況」より

📄 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_16279.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16279.html)

外国人労働者の在留資格で多いのは、次のとおりです。なお、( )は、外国人労働者数全体に占める割合です。

1. 身分に基づく在留資格：546,469人(31.7%)
2. 技能実習：402,356人(23.3%)
3. 資格外活動（留学含む）：370,346人(21.5%)
4. 専門的・技術的分野の在留資格：359,520人(20.8%)  
※「特定技能」の外国人労働者 7,262人を含む

### (3) 国籍・地域別でみた取消状況

ベトナムが711件（58.8%）と最も多く、次いで中国（台湾、香港等は含まない）が162件（13.4%）、ネパールが98件（8.1%）となり、ベトナムが圧倒的に多い状況です。これは、令和2年10月末現在の「外国人雇用状況」で、外国人労働者のトップがベトナムであること、またベトナムの外国人労働者を在留資格別でみると、技能実習が49.2%、留学が28.7%を占めることとも関係しているのでしょうか。

参考

★ 前掲と同じ、「外国人雇用状況」より

外国人労働者数が多い上位5か国と、その労働者数および外国人労働者数全体に占める割合は次のとおりです。

1. ベトナム【443,998人、25.7%】  
… このうちの49.2%が技能実習、28.7%が留学
2. 中国（香港等を含む）【419,431人、24.3%】  
… 専門的・技術的分野の在留資格が29.2%、身分に基づく在留資格が28.4%、留学が19.0%、技能実習が18.3%
3. フィリピン【184,750人、10.7%】  
… このうち身分に基づく在留資格が70.0%（そのうち41.4%が永住者）
4. ブラジル【131,112人、7.6%】  
… このうち身分に基づく在留資格が98.9%（そのうち48.1%が永住者）
5. ネパール【99,628人、5.8%】  
… このうちの44.3%が留学

### (4) 取消事由別でみた取消状況

在留資格の取消しは、入管法の第22条の4第1項各号（第1号～第10号）に掲げるいずれかの事実が判明したときに行われます。取消事由には、在留許可に係る事由と、在留中の行為に係る事由とがあります。令和2年の取消事由では、第5号（在留資格外の活動を行う）が616件（50.9%）と最も多く、次いで第6号（在留資格での活動を3か月していない）が493件（40.7%）であり、この2つで90%を超えました。

★ 参考：在留資格の取消事由（入管法第22条の4第1項）

- (1) 偽りその他不正な手段により許可を受けたとき  
… 第1号～第4号
- (2) 本来の在留資格に基づく活動を行っていないとき
  - ① 正当な理由なく、入管法別表第1の在留資格（日本において行うことができる活動が定められている在留資格）をもって在留する外国人が、その在留資格に応じた活動を行っておらず、かつ、他の活動を行い又は行おうとして在留しているとき  
… 第5号
  - ② 正当な理由なく、入管法別表第一の在留資格をもって在留している外国人が、その在留資格に基づく本来の活動を継続して3か月以上行っていないとき  
… 第6号
  - ③ 正当な理由なく、配偶者として「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」の在留資格で在留する外国人が、配偶者としての活動を6か月以上行わないで在留すること … 第7号
- (3) 中長期在留者が住居地の届出を行わないとき又は虚偽の届出をしたとき … 第8号～第10号

- ・ 「特定技能1号」の在留資格の者が、特定技能所属機関を自己都合退職し、在留資格「特定技能1号」に応じた活動を行うことなく、3か月以上、在留していた。
- ・ 「日本人の配偶者等」の在留資格を得るために、日本人との婚姻を偽装した。
- ・ 「日本人の配偶者等」の在留資格の者が、日本人配偶者と離婚した後もそのままの在留資格で在留していた。
- ・ 在留資格「家族滞在」に係る在留期間更新許可に際し、扶養者の勤務先等について虚偽記載し、更新許可を受けていた。

3. トラブルを回避するための採用時対応

上記を踏まえ、雇用した外国人が在留資格取消といったトラブルに巻き込まれないようにするためには、採用段階で次のような方法により実態を確認することを検討してはいかがでしょうか。

- ・ 「留学」の在留資格の場合は、学校へ連絡を入れ、在籍状況、出席実態を確認する。
- ・ 「技能実習」の在留資格の場合は、前職の会社で在籍のままとなっていないか、トラブルになっていないか、状況確認をする。
- ・ 「特定技能」の在留資格の場合は、前職の会社での退職証明書を提出してもらい、状況を確認する。
- ・ 「日本人の配偶者等」「家族滞在」の在留資格である場合は、住民票などで婚姻の事実（最新状況として、離婚していないか）を確認する。配偶者の実態確認のため、電話などで挨拶をする。

2. 取消の具体例

令和2年に在留資格を取り消したものの具体例としては、次のものがあげられています。

- ・ 「留学」の在留資格の者が、学校を除籍された後もそのままの在留資格でアルバイトを行って在留していた。
- ・ 「技能実習」の在留資格の者が、実習先から失踪し、在留資格「技能実習」に応じた活動を行うことなく、他の会社で就労し、在留していた。



製造業における新型コロナ感染予防・対策マニュアル

公益社団法人 日本産業衛生学会から、「職場における新型コロナウイルス感染症対策のための業種・業態別マニュアル」が公表されています。マニュアルは、6つの業種・業態別く オフィス業務・製造業・建設業・接客業務（対面サービス）・運輸業（旅客輸送）・運送・配送サービス業 に用意されています。このうち、製造業向けのマニュアルは、事務作業や出退勤など、どの業種にも共通する部分も持ちつつ、製造業の事業場に特徴的な内容も充実させて、このマニュアルだけで対策を完結させることができるようになっています。

📄 <https://www.sanei.or.jp/images/contents/444/COVID19MANUAL2-MANUFA.PDF>

使用方法としては、まずは、記載されている「製造業における新型コロナウイルス感染症（COVID-19）予防対策チェックリスト」で重要な対策ポイントを確認します。そして、改善の余地あり（△）、できていない（×）となった項目について、マニュアルの対応する部分で解説や事例を確認し、改善できないかを検討しましょう。

なお、製造現場に則した対策としては、次の項目をはじめ7項目があがっています。

- ・ 感染者発生時を想定した濃厚接触範囲および影響範囲のシミュレーション
- ・ 感染者が出た場合でも同一製造ライン従事者全員が濃厚接触者にならないための工夫
- ・ 製造ラインの復旧可否判断の方法を規定
- ・ 密集や密接が避けられない現場作業（運転室や控室含む）の特定とリスク低減対策

その他、更衣室や寮における感染予防策も取り上げられていますので、自社における対策を検討する際、参考資料として活用してはいかがでしょうか。