

# SPC JINJIKEN NEWS



## 「特定技能」の詳細が決定 (12月25日)

政府は、改正入管法による新しい在留資格「特定技能」の詳細を決定した。来年4月からの5年間で約34万人を上限として外国人労働者を受け入れる方針。技能試験は4月から介護、宿泊、外食の3業種で実施し、残りの11業種は19年度中に始める。また、外国人との共生のための「総合的対応策」として、生活相談窓口を全国に100カ所設置する。

## 教員の精神疾患による休職 4年ぶりに増加 (12月26日)

2017年度に精神疾患により休職した公立小中高校などの教員が、5,077人(前年度比186人増)で、4年ぶりに増加したことが文部科学省の調査でわかった。全教員の0.55%(前年度比0.02ポイント増)に当たる。2007年度以降、休職者が5,000人前後で高止まりしていることから、教員の長時間労働が影響していると同省は推測している。

## 高プロの具体的な運用ルールが決定 (12月27日)

厚生労働省は、高度プロフェッショナル制度の運用ルールを盛り込んだ省令案と指針案をまとめた。対象者の年収は1,075万円以上、金融商品開発などの5業務を対象とし、企業側が出勤時間や仕事の具体的な指示をすることは原則禁止とする。また、企業は制度適用の際に

1年ごとに本人の同意を得るのが適当と定めた。

## 「外国人労働者受入れ拡大」政省令案を公表～法務省 (12月28日)

法務省は、外国人労働者の受入れを拡大する改正入管法の関連政省令案を公表した。「同じ業務に従事する日本人と同等以上の報酬を支払う」などの雇用契約基準、報酬額・行方不明者数等の届出など受入企業の義務の内容等が盛り込まれている。1月26日まで意見公募を行ったうえで、3月に公示する方針。

## 有効求人倍率1.63倍～11月は2カ月ぶりに改善 (12月28日)

厚生労働省によると、11月の有効求人倍率は前月比0.01ポイント上昇して1.63倍となり、2カ月ぶりに改善した。人手不足を背景に、特に建設業、運輸業・郵便業、医療・福祉の新規求人増加が目立った。

## 「裁量労働制の違法適用で社名公表」厚労省が新制度創設 (1月6日)

厚生労働省は、裁量労働制を違法適用している企業の社名を公表する制度を新設する方針を固めた。複数の事業場を持つ大企業を対象として、(1)裁量労働制を適用する社員の3分の2以上が制度の対象外の業務に従事しており、(2)その半数以上が違法な時間外労働を行っているなど複数の条件を設け、すべてに当てはまる事業場が複数見つかった場



合に社名を公表する。1月中にも運用を始める。

### 国家公務員の定年、65歳に延長へ（1月9日）

国家公務員の給与に関する改正案の概要が判明した。「定年を60歳から65歳へ段階的に引上げ」「60歳より給与7割程度に減」「60歳未満の賃金カーブを抑制」「原則として60歳で管理職から外す」ことなどが柱。国家公務員法など関連法改正案を提出し、2021年4月施行を目指す。

### 女性活躍推進法の改正目指す（1月15日）

政府は女性社員の活躍推進に向けた行動計画の査定を義務付ける対象を、現在の従業員301人以上の企業から101人以上の企業へ拡大する方針を決めた。女性活躍推進企業を評価する新たな認定制度も創設する。女性活躍推進法改正案の今通常国会への提出を目指す。

### 中小企業の申請負担減 政府方針（1月15日）

政府は、行政手続を簡素化するために、社会保険と補助金の手続きをオンライン申請できるシステムを開発する。事務の負担感が強い中小企業を中心に省力化につなげる狙い。また、電子署名方式ではなく、ID/パスワード方式を導入する。新方針は、中小・小規模企業の長時間労働の是正を検討している関係省庁の作業部会が2月にまとめる。

### 就業者2040年に2割減 厚労省推計（1月16日）

厚生労働省が初めて2040年の労働力人口の推計を公表し、経済が成長せず働く高齢者や女性が増えない場合、2040年の労働力人口は2017年実績から1,300人近く減って2割減になるとした。また、2040年は高齢者人口がピークを迎える時期にあたり、就業者に占める65歳以上の割合が2割近くになるとした。

### 2019年度の年金額0.1%引き上げへ（1月18日）

厚生労働省は、2019年度の公的年金の受取額を0.1%引き上げる。国民年金の場合、満額で月額65,008円（+67円）となる予定。4年ぶりのプラス改定となるが、マクロ経済スライドを4年ぶりに発動するため、実質的な年金水準は目減りすることになる。



### 扶養家族の要件変更へ健康保険法改正案概要まとまる（1月18日）

厚生労働省は17日、外国人労働者の受入れ拡大に伴い、健康保険から給付を受けられる扶養家族の要件を、「原則、日本に居住していること」とする健康保険法などの改正案の概要を公表した。今月末召集予定の通常国会に法案提出をめざす。施行は2020年4月1日を予定。

### 大卒内定率87.9%と8年連続増に（1月19日）

文部科学省と厚生労働省との調査で、2019年春に卒業予定の大学生の就職内定率が87.9%（昨年12月1日時点）であったことがわかった。前年同期を1.9ポイント上回り、8年連続の上昇となった。

### 外国人の起業希望者に新たな資格「特定活動」（1月19日）

政府は、外国人の起業を支援するため、留学後に起業を希望する者に「特定活動」の在留資格を与え、最長1年の滞在延長を認める。従来は外国人留学生在が卒業すると「留学」の在留資格を失うため、起業するには留学中に起業し「経営・管理」の在留資格を取得する必要があったが、要件が厳しかった。新制度では起業の準備期間を1年にして自治体の支援も手厚くし、日本で働く外国人材を積極活用する方針。

**トピックス●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け入れ企業の指導・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、受け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—

<p><b>制度の意義に関する事項</b>                  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</p>																	
<p><b>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</b>                  &gt;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）                  &gt;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                  &gt;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</p>	<p><b>求められる人材に関する事項</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>特定技能1号</th> <th>特定技能2号</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>技能水準</td> <td>相当程度の知識又は経験を必要とする技能（※）</td> <td>熟練した技能（※）</td> </tr> <tr> <td>日本語能力水準</td> <td>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（※）</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>在留期間</td> <td>通算で5年を上限</td> <td></td> </tr> <tr> <td>家族の帯同</td> <td>基本的に不可</td> <td>可能</td> </tr> </tbody> </table>			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
		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															
<p>※ 分野所管行政機関が定める試験等で確認</p>																	
<p>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</p>																	

☆ 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か否かを判断しておく必要がありますね。

## トピックス●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(10日未満の場合は5日)の年次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。

#### ◆ 年次有給休暇の時季指定義務制度のイメージ ◆

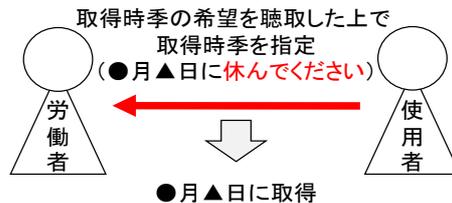
[改正前]

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聞き、希望を踏まえて取得時季を指定)



(このイメージでは、計画的付与のことは考慮していません)

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(10日未満の場合は5日)の年次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(10日未満の場合は5日)の年次有給休暇を取得する

☆ 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。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、社員ごとに「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。