

鶴留社労士事務所だより

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚川津 693-47-1F

TEL : 0948-28-2444

FAX : 0948-28-2448

うんがいそうてん 雲外蒼天

2017年 5月号

「技能実習」に関する改正法が11月施行 ～介護職種を追加するとともに監督を強化

◆外国人技能実習機構を新設へ

政府は、外国人技能実習制度の範囲に「介護職」を加えるとともに、制度に基づき日本国内の企業や農家で働く外国人への人権侵害に対する罰則を設け、受け入れ先への監督を強化する技能実習適正化法の施行日を11月1日と定める政令を閣議決定しました。

受け入れ先の企業が今年1月に新設された認可法人「外国人技能実習機構」に実習計画を提出し、認定を受ける新制度が始まります。

また、政府は、外国人の在留資格に「介護」を新設する出入国管理及び難民認定法の改正法を9月1日に施行することも決めました。

◆実習生の増加とともに違法就労も拡大

「外国人技能実習制度」は、海外に日本の技術を伝える国際貢献を目的として、1993年に始まりました。

安倍政権は製造業などでの人手不足を補うために受け入れを進め、5年ほど前の15万人程度から、昨年6月末時点では過去最多の21万人に達しています。

ただ、低賃金で長時間労働を強いる「安価な労働力」となっているという批判もあり、長時間労働など労働基準法に違反する職場や、労災事故が増加している現場に対しての監督強化も課題となっていました。

◆受け入れ対象は拡大、違法就労への監督は強化し罰則も

施行される法律のポイントは、以下の通りです。

- (1) 実習生の受け入れ先を監督する外国人技能実習機構を新設する
- (2) 実習生ごとに実習計画をつくり、機構が内容をチェックする
- (3) 実習生の人権を侵害する行為への罰則を設ける
- (4) 実習生の受け入れ期間を最長3年から5年に延長する

受け入れ先の企業や団体を監督する「外国人技能実習機構」を新設し、受け入れ先は機構に実習計画を示し、認定を受けることが求められます。

◆入管法等の改正も9月に施行

また、改正入管法を9月に施行し、介護の現場で外国人がより多く働けるようにするため「介護」の在留資格を新たに設け、日本で介護福祉士の資格を得た人が対象となります。

一方、技能実習生として入国してまもなく実習先から逃亡し不法滞在する事例も増えているため、在留資格の偽装の取締り策を強化し、違反者には懲役や罰金が科されるようになります。

初めての勤務先を辞める理由と辞めさせないためのフォロー研修

◆今年の新人は早期離職傾向？

日本生産性本部による今年の新人社員のタイプ（タイプ分け自体の是非はともかく）は『ポケGO型』で、はじめは熱中して取り組むけれども、飽きやすい傾向も（早期離職）あるとのこと。

新人社員研修として、「社会人の心構え」「ビジネスマナー」「会社の仕組みやルール」を内容とする会社が多いと思いますが、最近では、新人が自分を振り返り、情報を共有することができるように「新人社員フォロー研修」を行い、早期離職防止に役立てようという企業も多いようです。

◆満足度の高い上司からの指導内容は？

また、上司の指導や支援についての満足度に関する調査（JILPT）では、「仕事のやり方について助言してくれる」「仕事に必要な知識を提供してくれる」「現在の仕事について相談に乗ってくれる」といった点について、部下の満足度が高い結果となっています。

いずれにしても、コンプライアンスとともに上司や先輩社員からのコミュニケーションをとることが大切ですが、率先して進めることができる“場”を作ることが重要な経営課題の1つと言えるでしょう。

◆初めての勤務先を辞める理由は？

「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」（JILPT）では、「初めての正社員勤務先を離職した理由」として、長時間労働、採用時に聞いた労働条件と現実とが異なることを挙げる人が多いことがわかりました。

残業代の不払い、人手不足、希望した日に有給休暇が取れないなどといった職場でのトラブルの経験者が離職するが傾向にあり、女性では「結婚・出産・育児・介護を理由に辞めるよう言われた」人の86.8%が、男性では「暴言・暴力・いじめ・嫌がらせ」を受けた人の49.5%がその後離職しています。

また、離職者には、採用後3カ月間に指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいかわからなかったり、先輩社員と同等の業務を初めから任せられたりした人が多く、歓迎会を開いてもらったり、他事業所・他部署の人に紹介されたりした場合には勤続傾向が高まるようです。

こうしたことから、入社後3カ月程度の職場に対する不満が現れてくる時期や、ある程度仕事に慣れてきた“中だるみ”の時期（入社後半年程度）にフォロー研修を行う会社が多いようです。

一方、若い女性社員層では「わからないことがあったとき自分から相談した」「希望の仕事内容や働き方を伝えた」「働きぶりに意見・感想を求めた」場合に、むしろ離職傾向が高まるとの結果も出ています。

これは積極性の現れではなく、すでに離職の考えが顕在化している状態と見たほうがよいということでしょう。

福利厚生充実のために活用を検討したい 「中小企業勤労者福祉サービスセンター」

◆「福利厚生の充実」が与える好影響

昨今の人材難への対応策の1つとして、社員のモチベーションや満足度を向上させて会社への定着を図ったり、採用の際のアピールポイントとしたりすることを狙いとして、福利厚生の充実を行う企業が増えています。

ユニークな福利厚生メニューを取り入れて社員が働きやすい環境を整備し、人材確保に成功している企業も数多くあります。

人材不足に悩む中小企業こそ、これからは福利厚生の充実を検討する必要があるといえるかもしれません。

とはいえ、中小企業が福利厚手を充実させるのには、コスト面での限界もあります。こうした場合に活用を検討したいのが、「中小企業勤労者福祉サービスセンター」です。

◆どのような団体なのか？

この「中小企業勤労者福祉サービスセンター」は、中小企業勤労者が生涯にわたり豊かで充実した生活を送ることができるよう中小企業が単独では実施することが難しい総合的な福祉事業を実施している団体です。

(1) 在職中の生活の安定事業（共済給付事業、生活資金融資斡旋等）、(2) 健康の維持増進事業（人間ドック等の受診斡旋・費用援助、健康管理に係る講演会・相談会の開催等）、(3) 老後生活の安定事業（中退制度の普及、生涯生活設計講座の開催等）、(4) 自己啓発・余暇活動事業（自己啓発の援助、情報の提供、余暇情報の提供、余暇施設の利用斡旋等）、(5) 財産形成事業（財形制度の普及等）などが行われており、加入することで提供されるサービスは多岐にわたります。

◆安い経費負担で福利厚生の充実が可能

事業主にとっては、加入により、自社単独で実施するよりも安い経費負担で従業員の福利厚生を充実させることができるというメリットがあります。さらに、会社単位で加入した場合、会社が負担した入会金や会費は、経費として計上可能です。

福利厚生の充実のため、活用を検討してみてはいかがでしょうか。

「副業・兼業」をめぐる企業の実態とこれからの対応

◆「働き方改革実行計画」が公表

3月28日に政府・働き方改革実現会議から「働き方改革実行計画」が示され、主な項目として、(1)同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、(2)賃金引上げと労働生産性向上、(3)罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正、(4)柔軟な働き方がしやすい環境整備等が挙げられており、法改正を含めた今後の動向に注目が集まっています。

上記の項目のうち、(4)柔軟な働き方がしやすい環境整備の1つとして「副業・兼業の推進」がありますが、「副業・兼業」について、現在の企業の対応はどのようになっているのでしょうか。

◆禁止している企業の割合は？

3月14日に経済産業省から「多様で柔軟な働き方に関する3研究会報告書」が公表されましたが、この中の「兼業・副業を通じた 創業・新事業創出に関する研究会 提言書」によると、兼業・副業を禁止している企業の割合は77.2%でした。

また、「就業規則において禁止している」企業が48.0%、「兼業・副業に関する規定自体ない」企業が39.6%(2017年2月/リクルートキャリア社調べ)となっています。

◆メリットとリスクの両面から考える

上記の通り、副業・兼業については否定的な企業、または(容認しない前提で)規定自体がない企業が多いのが現状です。

副業・兼業については「社員の能力の成長を促すことができる」「社内では作ることができない人脈を作ることができる」といったメリットが強調されていますが、社内情報流出や個々人の労働時間の増加といったリスクもあります。

今後、厚生労働省のモデル就業規則が兼業・副業について「原則容認」とする方向で改定され、推進に向けたガイドラインが策定される予定となっていますが、企業としてはメリットとリスクの両面を勘案し、社員の副業・兼業に対してどのようなスタンスで臨むのか(認めるのか・認めないのか)、今から十分に検討しておくことが必要です。

中小企業もトライしたい！「健康経営優良法人認定制度」

◆注目が集まる「健康経営」

いま、「健康経営」が注目を集めています。

健康経営とは、従業員の健康管理を「コスト」ではなく「投資」として捉え、積極的に従業員の健康管理・増進に取り組んでいくというもので、従業員の活力向上や生産性アップ、企業のブランドイメージの向上などの効果が期待されています(「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です)。

国も積極的に健康経営を推進しており、経済産業省が東京証券取引所と共同で実施する「健康経営銘柄」や協会けんぽ(東京支部)の健康企業宣言、厚生労働省の安全衛生優良企業公表制度などがあります。

今回は、「健康経営優良法人認定制度」についてご紹介いたします。

◆「健康経営優良法人認定制度」とは？

この「健康経営優良法人認定制度」とは、経済産業省が主導となり、優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目的としています。

大企業だけでなく、中小企業も認定の対象となっており、今年2月21日に、2017年度の認定法人として大規模法人部門235法人・中小規模法人部門95法人が認定されました。

認定を受けた法人には、金融市場(低金利融資や従業員向け住宅ローンの優遇)や労働市場における優先的マッチング、入札加点等におけるインセンティブが付与されるよう、地域に応じた支援環境を整備していくとしています。

◆認定の基準はどうなっているのか？

中小企業に対する認定基準は、健康経営銘柄の評価の視点をベースに、全国各地の類似制度を参考に設定されており、以下の項目などについて、14の評価項目が定められています。

- (1) 経営理念(経営者の自覚)…健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の検診受診
- (2) 組織体制…健康づくり担当者の設置
- (3) 制度・施策実行…従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討(定期検診受診率、ストレスチェックの実施など)、健康経営の実践に向けた土台づくりとワークエンゲイジメント(適切な働き方実現に向けた取組みなど)、従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策(メンタルヘルス対策など)
- (4) 評価・改善(保険者との連携)
- (5) 法令遵守・リスクマネジメント

5月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
[労働基準監督署]

15日

- 特別農業所得者の承認申請 [税務署]

31日

- 軽自動車税の納付 [市区町村]
- 自動車税の納付 [都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]



ドジな晴れ女

次女の入学式に行ってきました。雨の予報でしたが、入学式が行われた午前中は降らず、帰宅したときに降りだしました。小さい頃から次女は晴れ女。雨女の私からするとうらやましい限りです。

しかも、まぐれで学年にクラスしかない特別選抜クラスに入れていただきました。さて、そんな次女ですが、本当は周りが驚くほどドジな子です。

小学生のときには、自転車で転び前歯(永久歯)を折りました。

また、下校途中に目を閉じたまま歩くという遊びをして川に落ちました。

最近では、眉がっつなりそうなのが気にならしく眉間を剃ろうとして、

なぜか眉尻を剃り落としてしまいました。しかも風紀検査の3日前に。

いせにも通学のバスを乗り間違えてヤフオクドームに行ったり、クラスメイトに配る自己紹介シートに自分の名前を書き忘れたり……。中学に入学してまだ1か月しか経たないのに、すでにこの状態です。

本人曰く、ドジは悪いことばかりではないそうです。「入学してすぐクラスメイトが私を覚えてくれたから」というのが次女の言い分なのですが、この妙にポジティブ思考なのも私に似ていません。

私と正反対の次女は、これからも沢山私を驚かせるのでしょ。

以前はハラハラさせないでくれ!と思っていたのですが、最近少し親離れというか、自立の兆しが見えるので、驚かされているうちが花かなと思うようになりました。



鶴留