

9. ACROSEEDからのお知らせ

2011年06月16日、社会保険労務士法人ACROSEEDの代表社員 秋山 周二が、労政時報カレッジのセミナーに講師として参加させて頂きました。

会場:東京都 アイビーホール青学会館 (東京都渋谷区渋谷4-4-25)

時間: 13時30分～16時30分(開場13時00分)

外国人雇用と人事戦略 ～高度人材活用を成功させるために～

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| I. 高度外国人材の人事戦略と外国人留学生の実態 | IV. 高度外国人材の募集・採用 |
| i. グローバル人事戦略と政府の政策・指針 | i. ケース別の外国人募集 |
| ii. 日本国内企業の外国人雇用動向 | ii. 採用活動の留意点 |
| iii. 外国人留学生の就職の実態 | |
| II. 入管法の基礎知識 | V. 労働契約の締結方法 |
| i. 出入国管理と在留資格 | i. 労働契約の締結時の留意点 |
| ii. 在留資格の各種手続き | ii. 労働契約上の日本人との相違点 |
| III. 労働社会保険諸法令と所得税の取扱い | VI. 外国人雇用を成功させるために |
| i. 外国人雇用と労働法・社会保険 | i. 人事部門の役割 |
| ii. 所得税の取扱い | ii. コンプライアンスの重要性 |
| | iii. 高度外国人材のモチベーションと評価制度 |

発行者:株式会社 ACROSEED
(アクロシード)

[住所] 東京都千代田区平河町2-6-1
平河町ビル8階

[TEL] 03-6905-6370(代表)

[FAX] 03-5276-3233

[URL] <http://www.acroseed.co.jp>

●交通
地下鉄「永田町駅」下車
4番または5番出口より徒歩1分

地下鉄「赤坂見附駅」下車
D出口より徒歩5分



●ACROSEEDグループの経営理念

ACROSEEDグループは、専門知識とノウハウを活用して顧客の改善と向上を図り、さらには社会の発展に寄与します。

●ACROSEEDグループ

株式会社 ACROSEED 代表取締役 佐野 誠
①セミナー開催 ②アウトソーシングサービス ③通訳・翻訳サービス

行政書士法人ACROSEED 代表社員 佐野 誠
①外国人のビザ取得 ②許認可の取得 ③法人の設立
④契約書類の作成 ⑤議事録の作成

社会保険労務士法人ACROSEED 代表社員 秋山 周二
①労働・社会保険諸法令に関する実務手続業務
②給与計算手続 ②就業規則の作成
③外国人雇用コンサルティング ④評価制度のコンサルティング

税理士法人ACROSEED 代表社員 西澤 毅
①会計・記帳 ②税務申告 ③トランザクション・アドバイザー・サービス
④ストラクチャード・ファイナンス ⑤M&A(組織再編)
⑥SPCの管理 ⑦金融商品に係る税務



人事実務にすぐに役立つ情報が満載!

経営者、人事総務担当者向け情報誌

人事労務レポート

2011.7 Vol.30

2011年7月号

目次

1. 人事・労務ニュース
2. 参考資料
3. 社会保険ワンポイントゼミナール
4. 参考資料
5. 労務管理
6. 参考資料
7. 外国人雇用
8. 外国人雇用Q&A
9. セミナー開催のお知らせ

1. 人事・労務ニュース

6月のできごと

●震災に伴い遺族年金「死亡の推定」を簡素化（6月8日）

厚生労働省は、東日本大震災で行方不明となった人の家族から遺族年金の請求があった場合における「死亡の推定」を簡素化することを決定しました。事業主などの第三者が行方不明であることを書面により証明した場合は「死亡」と推定するものです。

●「希望者全員の65歳までの継続雇用を」厚労省研究会提言（6月8日）

厚生労働省の「今後の高年齢者雇用に関する研究会」が報告書をまとめ、2025年度までに、継続雇用を希望する人全員が65歳まで働くことのできる環境を確保すべきとの提言を行ったことがわかりました。

●若年者の失業率が上昇傾向に（6月7日）

政府は2011年版の「子ども・若者白書」を決定し、失業率が15～19歳で9.8%（前年比0.2ポイント増）、20～24歳で9.1%（同0.1ポイント増）、25～29歳で7.1%（同横ばい）であることがわかりました。

●変形労働時間制導入企業のスケジュール変更容認へ（6月6日）

厚生労働省は、今夏における電力不足への企業の対応を支援するため、「変形労働時間制」の導入企業が年度途中にスケジュールを変更できるよう、特例を認める方針を示しました。

●派遣従事者の比率は2.8%（6月4日）

総務省が「経済センサス基礎調査」の確報を発表し、全従業者に占める派遣従事者の比率は2.8%（167万325人。2009年7月1日時点）であることがわかりました。最も比率の高い産業は情報通信業（8.7%）でした。

●電力不足対応で7.6%の企業が生産拠点などの移転検討（6月4日）

首都圏（埼玉・千葉・東京・神奈川）に本社機能がある企業のうち、電力不足への対応として他地域に生産拠点などを移すことを検討している企業が7.6%（280社）あることが、帝国データバンクの調査で明らかになりました。

●震災関連の倒産件数が5月末までに131件（6月2日）

東日本大震災発生から5月末までにおける震災関連の倒産件数が131件となったことが、帝国データバンクの調査で明らかになりました。阪神・淡路大震災での同期間（約2ヶ月半）内における件数の約2.5倍となっています。

●職場で「セクハラを受けた」は約1割（6月1日）

連合は、男女平等に関するアンケート調査の結果を発表し、職場でセクハラを受けた経験のある人は10.2%（男性：3.6%、女性：16.8%）であることがわかりました。パワハラを受けた人は21.6%（男性：24.4%、女性：18.8%）でした。

●被災3県における4月の新規求職者数が過去最多に（6月1日）

東日本大震災で被害を受けた岩手、宮城、福島各県における4月の新規求職者数が、4月としては過去最多となったことがわかりました。岩手が1万4,532人、宮城が2万2,995人、福島が1万9,683人となっています。

8. 外国人雇用 Q&A

Q 質問

外国人社員との労働契約締結に当たり、雇用契約を作成する場合の留意点はありますか？

A 答え

採用するのが単純作業労働者、高度専門労働者のどちらであっても雇用契約は必ず作成しなければなりません。

特に外国人の場合には契約意識が強いため、労働条件をめぐりトラブルが発生しないよう、賃金、労働時間、休日等の主要な労働条件を明記した書面を交付し、理解してもらうことが重要です。

その際には、日本人の雇用と同様に外国人の雇用であっても労働条件の明示が義務づけられている以下の事項を書面にて交付する必要があります。

- ①労働契約の期間
- ②就業の場所、従事すべき業務
- ③始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、就業時転換
- ④賃金、計算及び支払方法、賃金の締切日、支払の時期、昇給に関する事項
- ⑤退職に関する事項

また、外国人雇用に特有の在留資格手続きもあり、在留資格を取得又は変更する必要がある場合には、上記事項の労働契約の期間を定める時に、但し書として“この契約書は当社に就労可能な在留資格許可を条件とし、就労が認められない場合には無効とする”などの取り決めをしておいたほうがよいでしょう。

そして、外国人労働者に対しても日本人と同様に、その提示した労働条件や会社の就業規則及び労使協定の内容について周知理解させてはじめて有効なものとなります。

そのため、労働条件通知書や就業規則などを日本語で作成しても十分に理解できない場合には、その部分を抜粋し母国語で作成し直すなどの周知努力が必要となります。

これをもとに自社で特有の但し書きを付け加えるなどしてより細かい労働条件通知書を作成し、最後に「私は理解できる言語等により労働条件の説明を受け、これを承諾しました。」という旨の一文を付け加えたほうがよいでしょう。

このように外国人労働者が十分に理解できる内容でなければ、後になってトラブルのもととなります。仮に相手が日本語を理解できる場合でも、できる限り外国語での労働条件通知書を作成して対応したほうがよいでしょう。



2. 参考資料

東日本大震災に伴う労働基準法等に関するQ&A（厚労省作成）

労働基準法第33条(災害時の時間外労働)について

Q1

今回の震災により、被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインの早期復旧のため、被災地域外の他の事業者が協力要請に基づき作業を行う場合に、労働者に時間外・休日労働を行わせる必要があるときは、労基法第33条第1項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するでしょうか？

A1

労基法第33条第1項では、災害その他避けることのできない事由により臨時に時間外・休日労働をさせる必要がある場合には、使用者は、労働基準監督署長の許可(事態が急迫している場合は事後の届出)により、必要な限度の範囲内に限り時間外・休日労働をさせることができるとされています。これは、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合の規定ですので、厳格に運用すべきものです。

今回の震災による被害は甚大かつ広範囲のものであり、一般に早期のライフラインの復旧は、人命・公益の保護の観点から急務と考えられるので、労基法第33条第1項の要件に該当し得るものと考えられます。

ただし、労基法第33条第1項に基づく時間外・休日労働はあくまでも必要な限度の範囲内に限り認められるものですので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にするなどの配慮が重要です。

なお、労基法第33条第1項による場合であっても、時間外労働・休日労働や深夜労働についての割増賃金の支払いは必要です。

労働基準法第36条(時間外・休日労働協定)について

Q1

震災直後には十分な企業活動ができなかったことを受けて、現在、業務量が増加し、36協定で定めた延長時間を超えることになりそうですが、どのように対応すればよいのでしょうか？

A1

労基法に定める労働時間の原則は、1日8時間、1週40時間とされていますが、労使協定(36協定)を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定める範囲内で1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えて、労働させることが可能です。

36協定を締結し、届け出ている場合であっても、36協定で定める範囲を超える時間外労働をさせることはできないので、36協定で定める範囲外の時間外労働を可能とするには新たに36協定を締結し直し、届け出ることが必要です。

36協定で延長できる労働時間の限度については、大臣告示(限度基準告示)が定められており、36協定の内容は、限度基準告示に適合したものとするようにしなければなりませんとされています。

ただし、時間外・休日労働はあくまでも必要な限度において認められるものですので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にするなどの配慮が重要です。

労働基準法第39条(年次有給休暇)について

Q1

今回の震災による影響を受けて、会社から年次有給休暇を取得するよう命じられました。どのようにしたらいいのでしょうか？

6. 参考資料

精神疾患による労災認定が過去最多

厚生労働省は14日、平成22年度の「脳・心臓疾患および精神障害などの労災補償状況」を取りまとめました。

くも膜下出血などの「脳血管疾患」や、心筋梗塞などの「心臓疾患」は、過重な仕事の原因で発症する場合があります、「過労死」とも呼ばれています。厚生労働省では、こうした過労死や、仕事のストレスによる精神障害の状況について、平成14年度から、労災請求件数や、「業務上疾病」と認定し労災保険給付を支給することとした「支給決定件数」(※)などを公表しています。

(※)「支給決定件数」は、平成22年度中に「業務上」と認定した件数で、平成22年度以前に請求があったものを含まず。

「過労死」など、脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況

労災補償の「請求件数」は802件で、前年度比35件の増、4年ぶりに増加に転じました。また、労災補償の「支給決定件数」は285件(同8件の減)で、3年連続の減少となりました。

表1-1 脳血管疾患及び虚血性心疾患等(「過労死」等事案)の労災補償状況

区分	年度					
	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	
脳・心臓疾患	請求件数	938	931	889	767	802
	決定件数 注2	818	856	797	709	696
	うち支給決定件数 注3 (認定率) 注4	355 (43.4%)	392 (45.8%)	377 (47.3%)	293 (41.3%)	285 (40.9%)
うち死亡	請求件数	315	318	304	237	270
	決定件数	303	316	313	253	272
	うち支給決定件数 (認定率)	147 (48.5%)	142 (44.9%)	158 (50.5%)	106 (41.9%)	113 (41.5%)

精神障害などに関する事案の労災補償状況

労災補償の「請求件数」は1,181件(同45件の増)となり、2年連続で過去最高となりました。また、労災補償の「支給決定件数」は308件(同74件の増)で、こちらも過去最高になっています。

表2-1 精神障害等の労災補償状況

区分	年度					
	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	
精神障害等	請求件数	819	952	927	1136	1181
	決定件数 注2	607	812	862	852	1061
	うち支給決定件数 注3 (認定率) 注4	205 (33.8%)	268 (33.0%)	269 (31.2%)	234 (27.5%)	308 (29.0%)
うち自殺 (未遂を含む。)	請求件数	176	164	148	157	171
	決定件数	156	178	161	140	170
	うち支給決定件数 (認定率)	66 (42.3%)	81 (45.5%)	66 (41.0%)	63 (45.0%)	65 (38.2%)

3. 社会保険ワンポイントゼミナール

4月～6月に給与が多くなる場合は？(健康保険・厚生年金 保険者算定)

Q

社会保険料のもとになる標準報酬月額、毎年4月から6月の3か月分の給与額に基づいて決められるようですが、当社は毎年この時期の業務量が通常の時期よりも増えるので、残業代が多くなります。
その場合でも、この時期の給与額をもとにして届出をしなければいけないのでしょうか？

A

定時決定における「保険者算定」

健康保険や厚生年金保険では、原則として毎年4、5、6月の3か月に支給された各月の報酬(給与)の平均額をもとに決まった標準報酬月額で、その年の9月から翌年の8月までの分の保険料が計算されます。

これを標準報酬月額の「定時決定」といいますが、通常の方法による定時決定が著しく不当である場合は、保険の運営主体がその額を算定することになっています。これを「保険者算定」といいます。

保険者算定を行うことができる事由としては、4、5、6月に、この3か月分より前の給与の遅配分を受けたり、さかのぼった昇給によって数か月分の差額を一括して受けたりしたときなどがありますが、このほど、保険者算定の対象となる新しい事由が加わりました。

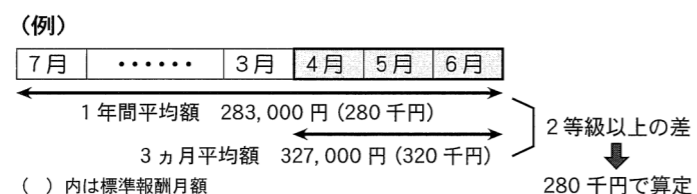
追加された「保険者算定」とは

追加されたのは、業務の性質上、季節的に報酬が変動することにより、通常の方法によって報酬月額の算定を行うことが著しく不当であると認められる場合で、具体的には次のとおりです。

当年の4月、5月、6月の3か月間に受けた報酬の月平均額から算出した標準報酬月額と、前年の7月から当年の6月までの間に受けた報酬の月平均額(報酬の支払の基礎日数が17日未満の月があるときは、その月は除く)から算出した標準報酬月額に2等級以上の差が生じた場合であって、この差が業務の性質上例年発生することが見込まれる場合

たとえば、4月、5月、6月の3か月平均をもとに算出すると標準報酬月額が32万円で、前年の7月から当年の6月までの1年間に受けた報酬の月平均をもとに算出すると標準報酬月額が28万円となり、2等級の差が出た場合、この差が業務の性質上例年発生するものであれば、28万円を標準報酬月額とすることが可能となります。

この扱いを受けることで、通常給与水準と保険料の水準が大きく乖離することがなくなりますが、当然に年金額や傷病手当金などの給付額もこの標準報酬月額がもとになります。



ワンポイントチェック

新たに追加された事由に基づく保険者算定は、今回提出する「算定基礎届」から適用されることになりませんが、別途に事業主の申立が必要です。

具体的には、その被保険者が保険者算定の要件に該当すると考えられる理由を記載した申立書と、その被保険者の同意書等を算定基礎届に添付して、日本年金機構や健康保険組合に提出します。

4. 参考資料

～平成22年度育児・介護休業法の施行状況～

事業主からの相談6万件増

このほど厚生労働省が発表した「育児・介護休業法の施行状況」によると、平成22年度に都道府県労働局雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法に関する相談件数14万3,068件のうち11万2,558件(78.7%)が事業主からの相談となっており、昨年6月30日より施行された「改正育児・介護休業法」への関心の高さを反映して、前年度より6万2,891件も増加したことが分かりました。

相談受付状況

平成22年度に、都道府県労働局雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法に関する相談件数は14万3,068件(前年度は7万3,509件)でした。

内訳をみると、事業主から11万2,558件で全体の78.7%を占め、昨年6月30日より施行された改正育児・介護休業法の内容等に関する問い合わせが多く寄せられた結果、前年度より6万2,891件増加し、労働者からも1万193件で同882件増加しています。

次に、相談内容をみると、育児関係で最も多いのは[育児休業関係]で2万8,796件、次いで「所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係」1万9,621件となっています。

また、介護関係で最も多いのは「介護休業関係」で1万809件、次いで「所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係」7,010件となっています。

都道府県労働局長による紛争解決援助

育児・介護休業法第52条の4に基づく紛争解決援助の申立を受理した件数は275件(前年度は107件)で、そのうち女性労働者から257件と大部分を占めています。

申立の内容をみると、「育児休業に係る不利益取扱い関係」が156件で最も多く、次いで「期間雇用者の育児休業関係」が35件となっています。

紛争解決援助の事例

◆深夜業の制限申出を理由とする身分変更の強要

《女性労働者からの申立内容》

育児休業からの復帰にあたり、深夜業の制限を申し出たところ、「応じられない、夜勤ができないのであればパートになる」と言われた。これまで、夜勤を免除されて常勤で復帰している同僚もいることから、取扱いが違う点を指摘したところ、「復帰の時期によって状況が異なるから」と言われた。深夜業の制限を利用し、常勤のまま復帰したい。

《事業主からの事情聴取》

当社では、育休復帰時にはパートになってもらい、育児が一段落した時点で常勤に戻しており、これまでトラブルにはならなかった。

《労働局長による援助》

そもそも育児・介護休業法により、育児休業の取得を理由としてパートへの身分変更を強要することは禁じられており、これまでの対応にも問題があったと思われることから、今後の対応に留意するよう助言。その上で、申立者は法に定められた深夜業の制限の対象者であるため、深夜業の制限を拒むことはできず、また、その申出を理由にパートに身分変更を行わないよう助言した。

申立者の申出どおり深夜業の制限を受け、常勤のまま復帰できることとなった。

5. 労務管理

代表者の選任方法で異論が出たケース

このほど、法律に基づいて、定年後再雇用制度の対象者の基準に関する労使協定を締結し、社内に公表しましたが、従業員代表者の選任方法をめぐって、一部の従業員から「適切な方法で選ばれていないのではないか」という異論が出ました。
2ヵ月前に締結した「36協定」の従業員代表者を指名したのですが、何か問題になるでしょうか？

過半数を代表する労働者の選任方法

労働基準法では、労使協定を締結するときの労働者側の当事者は、その事業場の過半数で組織する労働組合があればその労働組合、その上な労働組合がなければ事業場の労働者の過半数を代表する者と定めています。

この場合の「労働者」とは、パートタイム労働者やアルバイトなどを含むすべての労働者をいいます。また、「労働者の過半数を代表する者」とは、次のような者を指しています。

- ①(法第41条第2号に規定する)監督または管理の地位にある者でないこと
- ②労使協定の締結当事者、就業規則の作成・変更の際に使用者から意見を聴取される者等を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること

選任の方法は、[投票、挙手]のほか、労働者間の話し合いや持ち回りでの決議など、労働者の過半数が代表となった者の選任を支持していることが明確になるような民主的な手続であれば、適切な方法だとされています。これは、代表者が使用者の意向によって選任されないようにするための要件ともいえるものです。

選任はその都度行うことが原則

代表者の選任の時期とその任期については、労基法に定めがなく、原則として、協定の締結や就業規則の意見聴取ごとにその都度選任するものとされています。

しかし、選任の手続が適切であれば、選任についての規程などを定めたくえで、任期制をとることも差し支えないとされています。この場合、実質的に協定締結の日において在籍する労働者の過半数を代表することが必要となりますので、任期中の労働者数の変化や入退職の可能性も考慮して、あまりにも長期間ではなく、たとえば1年程度の適切な期間を設定し、毎年改選の手続も踏むようにするべきでしょう。

適切な選任方法でトラブルを防止

今回のケースのように、任期制をとらずに、ある協定で適切に代表者に選任され締結の当事者となった従業員を、別の協定を別の時期に締結する際に会社が指名することは、その協定における当事者としての要件を満たしているとはいえません。

特に、協定の種類が異なる場合や、同一の協定であっても内容が大きく変更されるような場合には、各従業員がどういう人が代表者にふさわしいかを判断する余地が必要ですので、その都度適切な方法で選任するか、任期制をとったとしても、労働者側で代表者に関して継続的な協議を行うことができるようにすれば、選任方法に関して無用なトラブルを招くことにはならないでしょう。

A1

労基法第39条第1項では、使用者は一定期間継続して勤務した労働者に対して、年次有給休暇(年休) を与えなければならないと定められています。この年休については、使用者は、労働者が請求する時季に与えなければならないと定められており、使用者に命じられて取得するものではありません。

なお、労基法においては、労働者が請求した時季に年休を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者は他の時季に年休を与えることができることとされ、また、年休のうち5日を超える分については、労使協定により計画的に与えることができるとされています。

ただし、これらは年休について使用者が一方向的に労働者にその取得を命じることができることを定めたものではありません。

Q2

今回の震災に伴う復旧・復興の業務等のため、労働者から請求のあった日に、年次有給休暇を与えることが困難な場合にはどのようにすればよいでしょうか？

A2

年次有給休暇(年休)については、使用者は、労働者が請求する時季に与えなければならないと定められています。ただし、労働者が請求した時季に年休を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者は他の時季に年休を与えることができると定められています。したがって、今回の震災に伴う復旧・復興の業務等への対応を行うに当たって、労働者が請求する時季に年休を与えることが事業の正常な運営を妨げる状況にある場合には、他の時季に与えることができます。

事業の正常な運営を妨げる状況であるか否かについては、労働者の所属する事業場を基準として、事業の規模、内容、その労働者の担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきであると考えられ、震災後の事業を取り巻く状況も踏まえて個別に判断されます。

その他

Q1

飲食店を経営していますが、震災により店舗の被災はなかったものの、来客数が激減し、売上げが大幅に下がっています。このため、従業員の賃金を引き下げようと考えていますが、問題はありますか？

A1

労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき従来支払われていた賃金、手当等を引き下げるとは、労働条件の不利益変更該当します。このため、労働者との合意など、賃金について定めている労働契約や労働協約、就業規則等のそれぞれについての適法な変更ルールによらずに、賃金の引下げをすることはできません。

すなわち、賃金引下げなどの労働条件の変更は労働者と使用者の個別の合意があればできますが、就業規則の変更により賃金の引下げを行うには、労働者の受ける不利益の程度、変更の必要性、変更後の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況等に照らして合理的であること、また、変更後の就業規則を労働者に周知させることが必要です。

なお、労基法では、就業規則の変更の際には、労働者の代表等の意見を聴くこととともに、労働基準監督署への届出が義務付けられています。

Q2

今回の震災の被害により労働者が出勤できなかった場合、出勤しなかった日の賃金の支払いは必要でしょうか？

A2

労働契約や労働協約、就業規則等に労働者が出勤できなかった場合の賃金の支払いについて定めがある場合は、それに従う必要があります。また、例えば、会社で有給の特別な休暇制度を設けている場合には、その制度を活用することなども考えられます。このような定めがない場合でも、労働者の賃金の取扱いについては、労使で十分に話し合い、労働者の不利益をできる限り回避するように努力することが大切です。

7. 外国人雇用

外国人労働者にポイント制導入へ

政府は、日本での就労を希望する外国人に「ポイント制」を導入し、学歴・職歴・年収などを点数化して高得点者を優遇する方針を示しました。

優遇策として、従来よりも短期での永住権獲得容認、在留期間の延長などの案が出ており、年内にも導入する考えです。

政府は日本での就労を希望する外国人について、学歴や職歴、年収などを点数化し、高得点者を優遇する「ポイント制」を年内に導入する方針を固めた。

高度な能力や技能を持つ外国人労働者の受け入れを促進し、日本の技術革新や経済成長につなげるねらいがある。

アジア各国との人材獲得競争に勝ち抜くために必要だとして、経済界が政府に要請していた。法務省の素案によると、制度の対象は、「学術研究」「高度専門・技術」「経営・管理」の三つの分野で活動している外国人。詳細な評価基準を事前に示して、客観的評価を100点満点で行う方針だ。例えば、「経営・管理」分野では、学歴(配点35点)と職歴(15点)、年収(35点)、企業での地位(15点)を基礎配点とし、日本語力や就労企業によってボーナス加点し70点を合格ラインとする方向で調整している。

(2011年6月12日 読売新聞)

ただし、これについては国内における外国人の単純労働者の増加につながるのとことから、反対とする意見も多く出ています。

法務省が専門的な技術や知識を持つ外国人(高度人材)を対象に、本人・配偶者の親や家事使用人の帯同、配偶者の就労制限を緩和するなどの優遇措置をまとめたことが24日分かった。政府が新成長戦略で掲げた「優秀な海外人材を引き寄せる」との方針に従う措置だが、専門知識のない外国人の入国を野放図に拡大する恐れがあり、与野党で反発が広がる公算が大きい。

表題は「高度人材に対するポイント制による優遇制度の基本的枠組み案」。政府は近く閣議決定か閣議了解の手続きを行い、10月に法務省告示を改正、今年中の施行を目指す方針だ。

枠組み案は、現行の出入国管理法が在留資格を認める人文知識・国際業務、投資・経営、法律・会計業務、医療、研究などの専門分野の人材のうち、学歴、職歴、年収などでポイントを満たした者を「高度人材」と位置付けて優遇。専門分野を越えた活動を許容し、最長在留期間も現在の3年から5年に延長する。

法務省は「有為な人材を招く上で家族やメイドを連れてこられないことがハードルになる」とし、原則的に認められない本人・配偶者の親、家事使用人の帯同、配偶者の就労許可といった優遇措置を検討している。

ただ、厚生労働省は事前調整で、親や家事使用人の帯同に関して「慎重な検討が必要」と難色。民主党からも「法改正を行わず、ドサクサ紛れで単純労働者を受け入れようとしている」(中堅)との批判がある。

(2011年5月25日 SankeiBiz)

今の特集記事

社会保障改革案

パートの厚生年金・健保適用拡大へ

社会保障と税の一体改革を議論する政府・与党の集中検討会議は6月2日、社会保障改革の骨格案をまとめました。

安定した財源を確保するため、平成27年度までに段階的に消費税率を10%まで引き上げるほか、パートなど非正規労働者への厚生年金・健康保険の適用を、雇用保険の適用要件(所定労働時間が週20時間以上)を参考に拡大することなどが盛り込まれています。

また、年金制度については、低所得者に対して月額1万6,000円の年金を上乗せする一方で、高所得者の基礎年金を減額するなど、給付に関して拡充策と抑制策の双方が盛り込まれていますが、民主党がマニフェストで掲げた最低保障年金と所得比例年金には具体的に触れていません。

節電対策のための特例

1年単位変形時間制の中途変更可能に

厚生労働省は、労働基準法に定める「1年単位の変形労働時間制」について、東日本大震災の影響により、企業が今夏に大幅な電力の需要抑制を求められることから、当初の計画どおりに変形労働時間制を実施することが困難となる場合、特例的に、労使協定で定めた対象期間の途中で労働日や労働時間の変更、協定の解約ができることを認めるようにしました。

対象となるのは、平成23年7月から9月までの期間を含む1年単位の変形労働時間制を実施している事業場で、7月から9月までの生産活動を減少させ、減少した労働時間分を秋以降に振り替える場合や、平日の所定労働時間を減らし、その分、もともと出勤日である土曜日の労働時間を増やすなど、7月から9月までの期間における労働日や労働時間の配分を変更する場合などが認められます。

厚生労働省まとめ

個別労働紛争相談件数、ほぼ横ばい

厚生労働省は、平成22年度における個別労働紛争解決制度の利用状況をまとめました。

労働関係法令の違反を伴わない、解雇や労働条件の引下げなど民事上の個別労働紛争に関する相談は24万6,907件で、過去最高を更新した前年度と比べ395件(0.2%)減少しています。

同制度は今年、法律施行から10年の節目を迎えていますが、制度発足以降、右肩上がりが増えてきた相談件数は、ほぼ横ばいとなりました。

今夏の節電を受け厚労省が対策

熱中症予防へ取り組みを強化

厚生労働省はこのほど、「平成22年の職場における熱中症による死亡災害発生状況」と「平成23年の熱中症予防対策」をまとめました。

それによると、昨年の職場での熱中症による死亡者数は47人(平成21年は8人)と、猛暑の影響もあって、統計を取り始めた平成9年以降で最も多くなりました。災害件数の94%が7、8月の両月に発生しています。

これを受けて同省では、今夏は東日本大震災による電力の需要抑制も踏まえて職場での節電が求められていることから、熱中症に対する予防対策を強化。建設業や製造業等においては朝礼などの際に注意喚起を行うこと、作業者に、自覚症状の有無に関わらず水分・塩分を定期的に摂取させることなどの重点事項を示した実施要綱に基づいて、各事業場への指導を行うとしています。