



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン



CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
外国人労働者を雇用する際は要確認
就労できる在留資格と注意事項
- P3 | 知って得する助成金情報
非正規雇用労働者の正社員化に!
キャリアアップを促進する助成金
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
健康診断の受診拒否は放置OK?
未受診を防ぐための対策は

数字で
見る労務

3.80
%

日本労働組合総連合会が2023年3月17日に公表した『2023春季生活闘争第1回回答集計結果』によると、第1回集計時点での定期昇給相当込みの賃上げ額は11,844円、賃上げ率3.80%という結果になりました。

前年の第1回集計の賃上げ額6,581円、賃上げ率2.14%と比べると、額・率ともに大幅に上昇したことがわかります。特に賃上げ率は、約30年ぶりの高水準となりました。これはウクライナ情勢による物価高や少子高齢化による人材不足、コロナ禍からの復興による人への投資の必要性、人材の確保・定着の効果を背景に大手企業で満額回答が相次いだことが、この高水準につながっていると見られています。

外国人労働者を雇用する際は要確認 就労できる在留資格と注意事項

日本で働く外国人労働者の数は年々増え続けており、182万人を突破しました(2022年10月末現在)。外国人労働者の雇用によって人手不足の解消やグローバル化推進などが期待できますが、雇用の際には文化や習慣の違いのほか、在留資格の種類や就労制限の有無なども確認する必要があります。外国人労働者を雇用する際に知っておきたいポイントを解説します。

外国人が就労する事業所数が増加 雇い入れるメリットとデメリット

少子高齢化が進むなか、外国人労働者を人手不足解消の切り札として考える企業が増えています。厚生労働省によれば、外国人労働者を雇用している事業所は2022年10月末時点で29万8,790所と、統計開始以来、過去最高を記録しました。この数は日本の全事業所のおよそ4%にあたります。

日本に在留する外国人労働者を国籍別に見ると、ベトナムが全体の25.4%と最も多く、中国の21.2%、フィリピンの11.3%と続きます(2022年10月末現在)。

外国人労働者の雇用は、人手不足解消のほかにも、社内の活性化や訪日外国人客への対応強化などのメリットがあります。また、日本人にはない発想やアイデアが新商品の開発に役立つこともあるでしょう。

一方で、外国人労働者は言葉や文化、習慣が日本人とは異なるため、円滑なコミュニケーションを図るには工夫が必要です。たとえば、指示や説明の際には口頭だけではなく、ジェスチャーや翻訳アプリ、筆談やイラストを活用すると、より意思が伝わりやすくなります。両国の文化や習慣を共有するために社内研修や勉強会などを開くのも効果的です。外国人労働者と一緒に働くには、その国のことをよく理解し、お互いの価値観や考え方を認め合うことが大切です。

また、労働法に関しては、外国人労働者の国のものではなく、原則として日本の法律が適用されます。日本人と同じように、外国人労働者に対しても労働契約法や労働基準法などを遵守し、外国人労働者から日本で就労することを希望されるような労務管理をする必要があります。

就労制限の有無は在留資格を確認 不法就労者を雇用しないよう注意

外国人が日本に在留するには出入国管理及び難民認定法に基づき、在留資格を得る必要があります。日本に中長期在留する外国人には『在留カード』が交付され、カードには氏名、生年月日、国籍、在留期間のほか、在留資格の種類が記載されています。

出入国在留管理庁の分類では、在留資格は全部で29種類※あり、『定められた範囲で就労が認められる在留資格』は20種類、『原則として就労が認められない在留資格』は5種類、『就労に制限がない在留資格』は4種類です。

たとえば、永住者や日本人の配偶者などは就労に制限がない在留資格のため、日本人と同様に制限なく雇い入れることができます。一方、留学生や短期滞在者などは、原則として就労が認められない在留資格のため雇用できません。ただし、留学生でも地方入国管理局で『資格外活動の許可』を得れば、夏休みなどの長期休業期間中は1日8時間、原則として週28時間まで就労することができます。

また、在留資格のうち『技能』は熟練した技能を持つ外国人に認められるもので、たとえば調理師や加工技師などとしての10年以上の実務経験を証明してはじめて取得できます。そのため外国語ができるからといって通訳として雇用するなど、認められた範囲外の就労は禁止されています。もし、範囲外の就労をさせてしまったり、在留資格のない外国人を働かせたりすると、事業者は不法就労助長罪に問われ、懲役3年以下または300万円以下の罰金が科される可能性があるため注意しましょう。

外国人労働者を雇用する際には、在留カードを提示してもらい、本人確認と在留資格の確認を忘れずに行うことが大切です。

非正規雇用労働者の正社員化に！ キャリアアップを促進する助成金

¥

優秀な人材に長く働いてもらい、事業の生産性を高めるためには、労働者が安心して働ける雇用環境をつくる必要があります。そこで助けとなるのが『キャリアアップ助成金(正社員化コース)』です。非正規雇用労働者の能力開発を通じ、正社員化を進める事業主に対して助成金が支給されます。今回はその概要を紹介します。

キャリアアップ助成金 (正社員化コース)

キャリアアップ助成金(正社員化コース)は、就業規則などに基づき、有期雇用労働者などを正社員化した場合に助成されます。対象となる事業主の主な要件は以下の通りです。

【対象となる事業主】

1. 有期雇用労働者などを正規雇用労働者に転換する制度を就業規則または労働協約のほかこれに準ずるものに規定している事業主であること
2. 上記1の制度の規定に基づき、雇用する有期雇用労働者などを正社員化した事業主であること
3. 上記2により正社員化された労働者を、正社員化後6カ月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して正社員化後6カ月分の賃金を支給した事業主であること
4. 多様な正社員への転換の場合にあっては、上記1の制度の規定に基づき正社員化した日において、対象労働者以外に正規雇用労働者(多様な正社員を除く)を雇用していた事業主であること
5. 支給申請日において当該制度を継続して運用している事業主であること
6. 転換後6カ月の賃金を、正社員化前6カ月の賃金より3%以上増額した事業主であること など

【支給額】

1. 有期→正規: 一人当たり 57万円
(大企業: 42万7,500円)
2. 無期→正規: 一人当たり 28万5,000円
(大企業: 21万3,750円)

※1,2を合わせて、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで。
※多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)へ転換などした場合には正規雇用労働者へ転換などしたものとみなします。
※生産性要件を満たした加算措置が令和5年4月1日以降より廃止されました。上記に加えて、条件により加算措置があります。

【手続きの流れ】

1. キャリアアップ計画の作成・提出

雇用保険適用事業所ごとに『キャリアアップ管理者』を配置するとともに、労働組合等の意見を聴いて『キャリアアップ計画』を作成し、管轄労働局長の認定を受けます。転換・直接雇用を実施する前日までに提出します。

2. 就業規則、労働協約その他これに準ずるものに転換制度を規定

キャリアアップ計画提出前に転換制度を規定していた場合でも対象になります。ただし、その場合でも『試験等の手続き、対象者の要件、転換実施時期』の規定は必須です。
上記に加えて、その他条件や措置などあります。

3. 就業規則等に基づく正規雇用への転換・直接雇用の実施

転換後の雇用契約書や労働条件通知書を対象労働者に交付する必要があります。また、転換後に適用される就業規則等に規定している労働条件・待遇にする必要があります。

4. 転換・直接雇用後6カ月分の賃金の支払い

転換後6カ月間の賃金を転換前6カ月間の賃金と比較して3%以上増額している必要があります。

5. 支給申請(申請期間の規定あり)

6. 審査、支給決定

なお、このコースには上記以外にも細かい支給要件があります。詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。

出典: 厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001083208.pdf>

健康診断の受診拒否は放置OK? 未受診を防ぐための対策は

従業員に健康診断の受診を勧めましたが、拒否されてしまいました。
会社としては無理に受けさせるわけにもいけないので、今のところ放置しています。
このまま受診してもらうことをあきらめてもよいのでしょうか？ もしその従業員に
大きな病気が見つかった場合など、何かあった時に企業に責任はないのでしょうか？

結論

健康診断の実施は法律で定められた企業の義務であり、従業員の受診拒否に対しては、企業が罰則を受ける可能性もあるため黙認してはいけません。抑止力の一つとして、就業規則に「受診拒否の場合、懲戒処分にする」などを明記しておくといった対策が必要です。

安全配慮義務違反に問われる！ 未受診の放置は企業の責任に

健康診断は労働安全衛生法に規定があり、『常時使用する労働者』が1人でもいる企業には、費用負担も含めて1年に1回の実施が義務づけられています。また、労働契約法第5条では『労働者への安全配慮義務』が定められており、企業が従業員の健康状態を把握し、必要に応じて医師の意見を聞くなどして、適切な措置を取ることが求められています。

よって、企業が恣意的に健康診断を実施しないのは安全配慮義務違反です。従業員の未受診は単に同法に違反するだけでなく、労働安全衛生法により50万円以下の罰金に処せられる場合があります。

効果的な受診拒否の防止策は？ 就業規則に条項を入れておこう

「忙しいから」などの安易な理由で従業員が健康診断を拒んだからといって、企業がそれを黙認してはなりません。未受診の放置は法令違反であり、場合によっては、体調不良を理由とした労災請求や、労働を命じておきながら健康診断未受診を黙認したとして損害賠償を請求される可能性もあります。このようなケースを避けるには、就業規則に健康診断の受診拒否は懲戒処分とする場合がある旨を明記しておくなどの対策を取ることが必要です。受診拒否を抑止する効果があります。まずは未受診の従業員に対して、早めに声掛けを行いましょう。