



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

02
2024
February

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
新たに9分野が追加! 外国人労働者の
在留資格『特定技能』とは
- P3 | 知って得する助成金情報
企業のやりたい!を支援する
事業主のための助成金活用事例集
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
パート従業員の休日勤務に
休日割増賃金の支払いは必要?

数字で
見る労務

5%
以上

日本労働組合総連合会から、『2024春季生活闘争 基本構想』が公表されました。そのなかで月例賃金について、経済社会のステージ転換を具体的に進めるべく、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、賃上げの考え方を「賃上げ分3%以上、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上の賃上げを目安とする」としています。

令和5年は「5%程度」という表現でしたが、令和6年はそれより強い表現となっており、来年度は今年度以上に『賃上げ』というキーワードが会社経営に重要になってくると思われます。企業は人材不足などに陥る可能性があるため、注意が必要です。

新たに9分野が追加! 外国人労働者の 在留資格『特定技能』とは



近年、企業の人手不足による外国人労働者の雇用が増加しています。それに伴い、企業に求められる受け入れ態勢も厳しくなってきました。外国人労働者を雇用する際に重要な『特定技能』の概要と、企業が整備すべきポイントについて説明します。

在留資格である『特定技能』 似て非なる『技能実習』

外国人は、『出入国管理及び難民認定法(以下、入管法)』で定められている在留資格の範囲内において、わが国での活動が認められています。たとえば、留学や家族滞在などの在留資格では、原則として就労が認められていません。しかし、技術、技能、特定技能、技能実習などの在留資格を持つ外国人は、在留資格に定められた範囲で就労が認められています。

そのなかの『特定技能』とは、国内人材を確保することが困難な状況にある特定産業分野において一定の技能を有する外国人の就労が可能な在留資格で、2019年に創設されました。また、特定産業分野は、介護、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業の12分野が定められています。

特定技能は1号と2号があり、1号は一定の知識または経験を必要とする技能を要する業務を、2号は熟練した技能を要する業務をこなせる水準であることが求められます。1号の対象は12分野すべてで、在留期間の上限は5年です。2号の対象は創設時の2分野から、2023年6月に介護を除く11分野へ拡大されており、在留期間の上限はありません。このように特定技能は、労働力の確保のために外国人を受け入れることが前提の在留資格のため、単純労働を含む幅広い業務に従事でき、企業にとって人不足を補う手段となり得ます。

なお、特定技能と技能実習は、目的や認められる活動内容が異なるため注意が必要です。技能実習の目的は、人不足を補うためではなく、技術を日本で学び、それを移転することです。そのため、単純労働に従事することは認められていません。

外国人労働者を正しく受け入れ 自社の人不足を解消する

企業は外国人を雇用するにあたり、次のようなことに注意しなければなりません。まず、外国人を雇い入れる前に、在留カードなどにより、就労が認められる在留資格かどうかに加えて、在留期間がいつまでかを確認することが重要です。前述の入管法でも、外国人の雇い入れや離職の際には、その氏名、在留資格などについて確認し、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。そして、雇用する外国人が能力を有効に発揮できるように、職場への適応を容易にする措置の実施など雇用管理の改善を図るとともに、離職する場合には再就職の援助に務める必要がある場合もあります。

また、近年では、外国人労働者の増加に伴って、外国人労働者の賃金や労働環境、コミュニケーションなどの問題をはじめ、雇用する企業の労務管理についての認識不足などによる外国人労働者とのトラブルも増えています。こうした外国人労働者問題を回避するためには、外国人労働者に対して、安価な労働力としての認識を改め、低賃金などの差別的な扱いをしないようにする必要があります。同時に、働きやすい職場環境を作り上げるなど、外国人労働者の受け入れや支援を整えることも必要となるでしょう。

外国人労働者の受け入れには課題もありますが、企業にとって人不足を解消する一手ともいえます。特定技能在留外国人は、今後も増加していくことが予想されています。企業側の課題である受け入れ体制の充実や適正な労働環境の確保などを図り、自社を外国人労働者にアピールすることが大切です。外国人労働者を正しく受け入れ、自社の新たな発展を目指してみたいはいかがでしょうか。



企業のやりたい!を支援する 事業主のための助成金活用事例集

経営している飲食店がコロナ禍の影響を受け、売上が大きく下がってしまいました。
V字回復を狙うべく、飲食店経営のノウハウを活かしながら、超高齢化社会で今後拡大が予測される高齢者向けの配食事業といった新規市場への参入を検討しています。
このような場合に、活用できる助成金はありますか？

産業雇用安定助成金 事業再構築支援コース

そのような場合は、産業雇用安定助成金の『事業再構築支援コース』が該当します。

本助成金は、新型コロナの影響等で事業活動を一時的に縮小した事業主が、新事業への進出等の事業再構築を行うため、当該事業再構築に必要な新たな人材の受入れを支援するための助成金です。

この助成金の助成要件として、事前に『事業再構築補助金』を申請し、交付決定を受けている必要があります。事業再構築補助金は、ポストコロナ時代の経済社会の変化に対応するため、新分野展開、業態転換、事業・業種転換、事業再編など、思い切った事業再構築に意欲を持った中小企業等の挑戦を支援し、日本経済の構造転換を促すことを目的とした、中小企業庁による補助金です。

手続きの大まかな流れは以下の通りです。

【事業再構築補助金の手続き】

- 事業再構築補助金の応募書類提出
- 採択審査委員会による採択・審査
- 事業再構築補助金の交付審査・決定

【対象者の雇入れ】補助事業実施期間内

【産業雇用安定助成金の支給申請の手続き】

- 助成金の第1期支給申請
- 調査・確認→支給・不支給決定
- 助成金の第2期支給申請
- 調査・確認→支給・不支給決定

- ・助成金は支給対象期ごとに2回に分けて支給
- ・支給決定までに対象労働者が離職したら原則不支給。
- ・事業再構築補助金の応募、申請先は中小企業庁です。詳細は事業再構築補助金Webサイトをご確認ください。

【支給対象となる事業主】

- 対象労働者の雇入れで、下記条件を満たすこと
 - a.雇用保険の一般被保険者か高年齢被保険者雇入
 - b.期間の定めのない契約を締結する労働者雇入
 - c.「事業再構築補助金」の補助事業実施期間の初日から当該期間末日までの雇入
- 対象労働者に年間350万円以上を支払っている
- 雇入れ日前6カ月から本助成金の支給申請までの期間に雇用する労働者を解雇していないこと
- ※上記以外にも必須要件があります。

【対象となる労働者】

- 「事業再構築補助金」の交付決定を受けた新たな事業への進出等の事業再構築に係る業務に就く者であって、次の①と②に該当する者
- ①専門的な知識や技術が必要となる企画・立案、指導(教育訓練等)の業務に従事する者
 - ②1年間に350万円以上の賃金(※)が支払われる者
- ※時間外手当、休日手当を除いた毎月支払われる基本給と諸手当に限る

【助成額】

	中小企業	中小企業以外
助成額	280万円/人	200万円/人
助成対象期間	1年	
支給方法	140万円×2期 100万円×2期	

出典:厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/sankokinijigyou-saikouchiku.html

パート従業員の休日勤務に 休日割増賃金の支払いは必要?

月曜から金曜までの週5日勤務のパートさんに、日曜日にも勤務してもらいました。時給分の給与を支払いましたが、本人から休日割増手当を支給してほしいといわれました。この日曜出勤に対して、休日割増手当を支払うべきなのでしょうか?

結論

労働基準法では、原則として1週間につき1日の休日を与えることが義務付けられています。この休日を法定休日といいます。この規定は、正社員やパート・アルバイトなどの区別なく適用されます。つまり、アルバイトでも法定休日の勤務に対しては、休日割増賃金の支払いが必要です。ただし、所定休日に勤務した場合は不要です。

『法定休日』と『所定休日』 まずはその違いを再確認

従業員にとっての休日は、法律で定められた最低限の休日(法定休日)と、会社や事業所が独自で定めている休日(所定休日)の2種類が存在しています。法定休日とは、週に1日必ず付与しなければならないとされる休日です。一方、所定休日は、法定休日以外に会社が労働者に与える休日のことをいいます。そのため、法律上、休日は週に1日だけ与えれば問題ありません。しかし、所定労働時間が8時間の場合、5日勤務では法定労働時間の40時間に達してしまいます。週休2日制の企業が多いのは、このような事情からだといえます。

土日や祝日の勤務が必ずしも 休日出勤になるとは限らない

土日や祝日が所定休日に当たる場合、法定休日と重なっている場合を除けば、この日に出勤しても休日出勤扱いにはなりません。そのため所定休日に働いても割増賃金の支払い対象にならない場合が多いでしょう。ただし、1日8時間以上もしくは週40時間以上勤務している場合は、残業割増賃金が必要です。また、就業規則に法定休日を定めている場合や振替休などの制度がある場合も、計算方法が変わってきます。アルバイトやパートだからといって割増賃金が必要ないということにはならないので、注意しましょう。