

社労士法人 大竹事務所通信

平成 30 年 7 月 (Vol. 140)

ご連絡先

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD. 三休橋 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

URL: <http://www.e-jinji.jp/> ・ <http://osaka-otake.com/>



新たな在留資格で 外国人の長期就労が可能に

◆「骨太の方針」の原案

政府は、「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」の原案をまとめました。

人手不足対策として、外国人材の受け入れを拡大するため、新たな在留資格を創設することがポイントです。政府は現在、単純労働の分野で外国人の就労を原則として禁止していますが、医師や弁護士など高度な専門性を持った人材は積極的に受け入れ、家族の帯同も認めています。今回の原案による新たな在留資格の対象は、人手の確保が難しく、業種の存続・発展のために外国人材の受け入れが必要と認められる業種（農業、介護、建設、宿泊、造船）の5分野を想定しています。

◆最長で 10 年の就労が可能

日本では約 128 万人の外国人が働いています。その内訳は、人数の多い順に、①永住者や日本人と結婚した人、②留学生などのアルバイト、③技能実習生、④専門性が高い医師や研究者など——です。

技能実習生は約 25 万 8,000 人で、5 年前のおよそ 2 倍に膨らんでいます。今回の原案では、技能実習生に対する 5 年の就労延長を想定した新資格の創設を明記しました。実現すれば、最長で 10 年の就労が可能になります。政府は秋の臨時国会にも出入国管理法改正案を提出し、来年 4 月からの導入を目指します。

さらに、骨太の方針では、新資格を得た人が日本語や専門分野の試験に合格すれば、在留期限の上限を撤廃し、家族の帯同も認める考えも掲げました。

◆技能実習制度が骨抜きになるとの懸念も

1993 年に始まった技能実習生制度は、本来、途上国への技術移転が目的でした。日本での就労期間が延びるほど、身に付けた技術を母国で活かす機会は遠のきます。今回の案は、技能実習制度を骨抜きにする可能性も指摘され、事実上の移民政策につながるとの懸念の声も上がっています。

◆法務省「センター」で在留情報を一元管理

政府は、法務省に「在留管理インテリジェンス・センター」（仮称）を設け、雇用や婚姻などの情報を一元管理させることで、不法就労を防ぐとしています。法務省は、新設する在留管理インテリジェンス・センターが外国人労働者の離職や転職などの状況を把握しやすいよう、雇用保険を所管する厚生労働省との情報共有を進める方針です。日本人と結婚した外国人が離婚した場合などに自治体と提携して情報を得るための法整備を進めます。また、外国人留学生の勤務先や勤務時間の管理を強化し、法定時間（1 週間あたり 28 時間以内）を超えれば、在留許可を取り消す方針です。

賃金引上げに向けた生産性向上事例集

◆ 2 冊の事例集

厚生労働省より、中小企業・小規模事業者の賃金引上げを目的とする生産性向上の取組みをまとめた①『～生活衛生関係営業～ 生産性・収益力向上の取組事例集～賃金引上げのヒント～』と、②『生産性向上の事例集～最低賃金の引上げに向けて～』の 2 冊の事例集が公表されました。①は、飲食業、宿泊業など「生活衛生関係営業」の企業に特化した、初めての事例集となります。

◆各事例集の内容

①『生活衛生関係営業 生産性・収益力向上の取組事例集～賃金引き上げのヒント～』

この冊子では、平成28年7月に施行された中小企業等経営強化法に基づく「経営力向上計画」の認定を受け、収益力の向上に取り組んでいる企業の業務の効率化や働き方の見直しなどの事例が紹介されています。

特に、生活衛生業のうち、飲食業、宿泊業、洗濯業、理美容業の企業が取り上げられ、10事例の取組みポイント等がわかりやすくまとめられています。

②『生産性向上の事例集～最低賃金の引き上げに向けて～』

この冊子では、個々の事業場を対象とした業務改善助成金や、業界団体を対象とした業種別中小企業団体助成金の活用事例をもとに、業務の効率化や働き方の見直しなどを実施して生産性向上を実現し、賃金の引き上げを行った事例が紹介されています。

特に、取組みの中心となった人や、取組後の変化、助成金活用のポイント等、9事例がまとめられています。

◆事例の一例

①の「スマートフォンで確認できる動画マニュアル作成と経営分析ソフト導入による店舗毎の対策検討事例」

多店舗展開している飲食店の新規出店による規模拡大に向けた人材の確保・育成、および既存店の経営改善が目的。

⇒実施内容①：スマートフォンで確認できる動画の作業マニュアルの作成

⇒成果①：作業工程が標準化し、全体の業務効率が上がり、営業利益率が0.5%程度改善したほか、新規アルバイトの育成に係る時間が5日も短縮できた。

⇒実施内容②：経営分析ソフトの導入

⇒成果②：各店舗の責任者によりバイトシフトの効率化と店舗ごとの営業戦略といった対策が可能となり、営業利益が1%程度増加した。

【厚生労働省「賃金引き上げに向けた生産性向上の事例集を作成しました」】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000206098.html>

「客からの迷惑行為」対応で会社にできることは？

◆流通業では従業員の6割超が遭遇

流通業などの労働組合でつくるU Aゼンセンの5万人を対象にした調査で、業務中に客からの迷惑行為に遭遇したと答えた人が、全体で6割超という結果が出ています。特に多かったのが「百貨店」84.5%、「家電関連」82.9%で、購入判断が慎重になりやすい高額商品や詳細な商品説明を求められる商品を扱うため、接客時間が長くなり苦情が発生しやすくなると見られています。

◆業務の支障にもなる迷惑行為

迷惑行為には暴力や不当な要求、悪質なクレームなどがありますが、従業員が謝り続けてやり過ごすケースが大半といわれます。

何時間も謝り続けるなど対応に時間を取られ、他の客への販売チャンスを逃がすなど業務に支障をきたすケースもありますが、これと言った予防策がないのが現状です。遭遇した従業員には精神疾患になった人もいて、厚生労働省の有識者検討会が3月にまとめた報告書では、客や取引先の迷惑行為について実態調査や対策に向けた議論を進める必要性が盛り込まれました。

◆会社はどうすればよいか？録音も効果的

悪質クレーム対策に詳しい深澤直之弁護士は、典型的な行為を具体的に示して「クレマーを会社で認定する」、それでも遭遇したら「態度を急変させて、毅然として対応する」、を対応策として示します。これだけでおよそ7割の人がクレーム行為をやめるそうです。

「しかるべき機関に相談します」「録音します」と伝えるのも有効です。

通信各社では自動的に通話内容を録音し、会社のサーバにデータを送信するサービスを提供しています。料金は各社で異なりますが、録音装置の設置不要、特別な操作なしに通話開始直後に録音を知らせる音声ガイダンスが流れて通話内容を自動的に録音し、通話終了後データが送信されるのが一般的です。クレーム対応だけでなく、サービス向上や研修に活かすなどの利用方法もあるとして、導入する会社が増えています。

長時間時間労働は ここ10年でどのくらい減ったのか？

◆月240時間以上の長時間労働、10年で減少

月に240時間以上の長時間労働をしている人が、この10年間で減少したことが、東京大学社会科学研究所の石田浩教授らの調査でわかったと報じられました（朝日新聞5月18日付）。報道によれば、月に240時間以上の長時間労働をしている男性の「典型雇用」（正社員など）では、2007年の35.4%から、2017年は23.7%まで減少しました。同じく女性の典型雇用でも12.1%から8.2%に減少。「非典型雇用」（契約社員など）でも減少傾向が見られました。

◆月240時間労働は過労死ライン

月に240時間以上の長時間労働（月の労働日を20日として、1日12時間以上の労働）は、いわゆる「過労死ライン」に抵触する危険な水準です。脳卒中や心臓病などの発症率が高く、いざ労働災害認定となった際には業務との因果関係が認められやすくなります。労働者・企業の双方にリスクがある危険な働き方です。減少傾向にあるとはいえ、23.7%という結果は、いまなお高いというべきかもしれません。

◆働く人の意識は変化し続ける

帰宅時間についての意識に関する調査もあります。シチズン時計株式会社「『ビジネスマンの生活時間』35年の推移」によれば、「「遅い」と感じる帰宅時間」は、1980年から2000年までは「23時」がトップでしたが、2010年には「22時」がトップ、2015年には「21時」がトップと、この35年間、年々早まる結果となりました。

同調査は、リーマン・ショック（2008年）や東日本大震災（2011年）の影響から生活様式が見直され、働き方にも意識の変化が見られる、と指摘しています。その後も過労死事件の社会問題化や働き方改革等もあり、働く人々の労働時間への意識はさらに高まっています。企業としては、労働者の意識や世相の変化から取り残されないよう、常に注意が必要でしょう。

7月の税務と労務の手続〔提出先・納付先〕

10日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限
〔年金事務所または健保組合〕＜7月1日現在＞
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
〔郵便局・銀行〕
- 特例による源泉徴収税額の納付＜1月～6月分＞
〔郵便局・銀行〕
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出〔公共職業安定所〕＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞
- 労働保険一括有期事業開始届の提出〔労働基準監督署〕＜前月以降に一括有期事業を開始している場合＞
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限＜年度更新＞
〔労働基準監督署〕
- 労働保険料の納付＜延納第1期分＞〔郵便局・銀行〕

17日

- 所得税予定納税額の減額承認申請
＜6月30日の現況＞の提出〔税務署〕
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出
〔公共職業安定所〕

31日

- 所得税予定納税額の納付＜第1期分＞
〔郵便局または銀行〕
- 労働者死傷病報告の提出〔労働基準監督署〕
＜休業4日未滿、4月～6月分＞
- 健保・厚年保険料の納付〔郵便局・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〕
- 外国人雇用状況の届出（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〕
- 固定資産税・都市計画税の納付＜第2期＞
〔郵便局・銀行〕※都・市町村によっては異なる場合がある。

編集後記

今月は、社会保険の算定基礎届と労働保険の年度更新が必要です。早めのご準備をお願いします。

今月も最後までお読みくださり、有り難うございました。（R.0）