# 岩井労務管理事務所便り

令和5年4月号

経営サプリメント…第 219 回

度報元. [ 323-0620 栃木県小山市西城南 3-3-2 電話 : 0285-28-2855 FAX 0285-28-6998 eーmail∶iwai-rokan@tvoyama.ne.jp

# 利益を生む鉄則

賃上げなき企業で「夢」は見られない

「業務スーパー」創業者 沼田昭二

事業を成長させて、拡大に至るまでには年月を要します。従業員を増やし、事業を大きくするために、最初の難しい時期をいかにして乗り切ればいいのか。一言でいうと、最初は従業員に「夢を見せる」。これが肝心です。

苦境の時、いかにして従業員のモチベーションを維持させるのか。私は、事業が大義と使 命感を持っているか否か、が勝敗を分かつポイントだと考えています。

大義や使命感があれば、従業員に多少の無理も言えます。

当社は地方の食料自給率アップと純国産のエネルギー発電を同時に成し遂げようという 信念を持っています。だから、今は会社や事業の規模が小さくても、従業員に無理を言いや すいのです。

もちろん、永遠に無理をさせるというのはダメです。経営者は将来に向けた事業のビジョンを従業員に対して、事あるごとに共有する必要があります。

今の日本は閉塞感に包まれていて、若い人に「夢を持って生きて」といっても無理があります。だからこそ、私は自分が経営している会社を「夢を語れない会社」だと従業員には思ってほしくない。そして、夢とは将来の話です。

### 「夢」の前提は賃上げ

従業員がいてこその会社です。リストラすれば、モチベーションは落ちるし、残った社員 の業務負荷も高まります。何より会社と従業員の信頼関係に亀裂が生まれます。

「『人』という字は支え合っている」。これが私の信条です。その前提にあるのは賃上げで す。ずっと同じ給与では、会社にも社会にも悪影響があります。

人は将来に、未来に夢を持てるからこそ、無理にも応えられる。夢とは成長です。そして、 従業員が成長を感じる指標は賃上げです。<u>頑張りの先に賃上げがなければ、気持ちが折れて</u> しまいます。

# 外国人労働者「永住」拡大へ

「特定技能2号」、11分野へ大幅拡大案・・・農業・漁業・外食業・宿泊など9分野追加

# ⇒特定技能2号の 対象分野を見直す政府案



※別の在留資格で長期就労が可能

政府は外国人労働者の在留資格「特定技能」のうち、「2号」の対象を現在の2分野から11分野へ拡大する案を自民党に示した。新たに「飲食料品製造業」「農業」「外食業」などで働く外国人が一定条件の下、事実上の永住や家族の帯同が可能になる。

## 特定技能(在留資格·在留期間) | 号(最長5年)/2号(上限なし)

◆特定技能=20|9年4月に導入された外国人の在留資格で、一定の技能が必要な「1号」(12分野)と、熟練技能が求められる「2号」(2分野)の2種類がある。政府は当初、5年間で最大34万人超の受け入れを見込んだが、新型コロナウイルスの感染拡大による水際対策強化の影響もあり、想定を下回っている。2月末現在の在留者数(速報値)は1号が14万6002人、2号は10人。

2号は家族の帯同が認められ、5年以上就労して日本滞在が 10年になれば永住権取得の 道が開ける。2月末現在の在留者数は1号が14万6002人で、2号は10人。2号の対象が拡大されれば1号からの流入が加速することも予想されるが、2号は現場の監督者として業務を統括できる技能が求められ、取得のハードルが高いという側面もある。1号は現在12分野が対象だが、2号はこのうち「建設」「造船」の2分野しか認められていない。また、「介護 は介護福祉士の資格を取得すれば、別制度で無期限就労が可能だ。

Ⅰ号の取得には原則、日常会話程度の日本語能力の試験と、就業分野の知識・技能に関する試験の両方に合格しなければならない。一方、2号は比較的難易度の高い技能試験に合格することが条件で、Ⅰ号からの移行が前提となる。

特定技能の導入時に | 号の資格を得た外国人は 24 年春に 5 年の在留期限を迎える。このため政府は「日本での就労継続が可能かを早く示す必要がある」と説明。6 月に分野拡大を閣議決定し、秋に 2 号の試験を始めたいと理解を求めた。

一方、特定技能を導入した際の自民党の部会では、家族での永住につながる2号に「移民の受け入れだ」と慎重論が続出し、認定要件の厳格化を求める決議をした経緯がある。今回の大幅な分野拡大については改めて反発が予想される。

外国人労働者をめぐっては、特定技能が正面から受け入れる制度である一方、「技能実習」は途上国の技能移転を名目に「裏口」から受け入れる制度と指摘されてきた。政府は今月、技能実習を廃止し、労働力としての実態に即した新制度を創設すると提案。特定技能にキャリアアップする制度と位置づけている。

政府は、幅広い分野で長期滞在が可能な2号へ移行する環境を整備し、優秀な人材を海外から呼び込み、少子高齢化の進行による労働力不足に対応したい考えだ

## 「外国人技能実習制度」廃止へ

在技留能実習 32万4940人 (2022年末時点) (2022年末時点) 特定技能1号 14万6002人 (23年2月末時点) 特定技能2号 10人 (23年2月末時点) (23年2月末時点)

立場の弱い外国人の労働搾取だと指摘されてきた制度 と、本当に決別できるのだろうか。

「国際貢献」を名目に30年間続けてきた外国人技能実習制度を廃止し、人材の確保・育成を打ち出した新制度を作る――。そんな構想を政府が進めている。有識者会議が今秋、最終報告書をまとめる予定で、中間報告書案が19日に示された。

技能実習制度は長時間労働やパワハラなど人権侵害の温床となって久しく、朝日新聞の社 説は廃止すべきだと主張してきた。今回の動きは当然のものだが、心配なのは、新制度案に も廃止するはずの制度の影が随所にちらついていることである。

技能実習制度は、人づくりによる国際貢献という建前と、海外からの労働力で人手不足を補う実態とのズレが広がっている。新制度で国際貢献の看板を下ろし、人材確保目的を認めるなら、労働者の権利をいよいよ確実に守る制度にしなければならない。

現在の改定案はそれにかなうだろうか。技能実習制度の最大の問題点は実習生に転職の自由がないことです。新制度では転職制限は緩和するようです。

人繰りに悩む現場が、一定期間、確実に働いてくれる人を求める現状はあろうが、本人に 強いるわけにはいかない。

19年に創設された特定技能制度は、一定の専門性・技術のある人を労働者として受け入れている。技能実習からの移行が4分の3を占めるが、こちらは転職も可能だ。

2023 年 2 月末の時点で 2 号は 10 人しかいない。対象分野の追加を促して、定住への道として示せる内容にすることが急務だ。

人手不足に悩む国は日本だけではない。長く安心して生活できる制度なしには、働き手を ひきつけられなくなる日も遠くない。将来を見越した受け入れ態勢を練り上げてほしい。 **重要な** 令和5年度 厚生労働省関係の主な制度変更をチェックしておきましょう

**法改正・施行** 令和 5 年度がスタートしたところですが、さまざまな制度変更が行われ、新しい制度での行政 の運営が本格化していきます。令和 5 年 4 月からの厚生労働省関係の制度変更にはどのようなもの があるのか? 企業実務に影響がありそうな事項をチェックしておきましょう。

### 

□ 月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率の引上げ(中小企業)

【主な対象者:中小企業で働く労働者とその使用者】

- ・中小企業の月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を25%から50%に引き上げる。
- □ 賃金のデジタル払い制度の開始【主な対象者:事業者、労働者等の関係者】
  - ・従来から認められていた銀行口座等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金支払 を認める。
- □ 男性労働者の育児休業取得状況の公表の義務化

【主な対象者:常時雇用する労働者が 1,000 人を超える企業】

- ・従業員が 1,000 人を超える企業の事業主は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられる。
- □ 雇用保険料率の変更【主な対象者:労働者及び事業主】
  - ・令和 5 年度の失業等給付に係る雇用保険料率を 8 / 1,000 とする(令和 4 年 10 月~ 令和 5 年 3 月は 6 / 1,000)。
    - ※これを労使折半する。合わせて、育児休業給付に係る分を労使折半し、二事業に 係る分を事業主が負担する。
    - ⇒<br/>
      一般の事業における雇用保険料率(令和5年度)は、15.5/1,000(労働者負担<br/>
      分

は6/1,000、事業主負担分は9.5/1,000)となる。



決定済み 施行前の改正

### 令和6年4月からの無期転換ルール及び労働契約関係の明確化

令和5年3月30日、「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令(令和5年厚生労働省令第39号)」などが公布され、令和6年4月1日から、無期転換ルール及び労働契約関係の明確化が図られることになりました。厚生労働省のリーフレットから、そのポイントを紹介します。

・・・・・・厚労省のリーフレット「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります」より・・・・・・・・・・・・

#### 労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

#### 明示のタイミング

#### 新しく追加される明示事項

全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時

1. 就業場所・業務の変更の範囲

有期労働契約の締結時と更新時

2. 更新上限 (通算契約期間または更新回数の上限) の有無と内容

併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に**あらかじめ**説明することが必要になります。

3. 無期転換申込機会

無期転換ルール\*に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時

4. 無期転換後の労働条件

併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態 に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約 労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換する制度です。

〈補足〉これに伴い、厚生労働省の「モデル労働条件通知書」も改正される模様です。

★施行は少し先ですが、改正の概要は知っておきたいところです。必要であれば、リーフレットなどを交えて 説明させていただきます。気軽にお声掛けください。