

大滝・馬場人事労務研究所便り

自民党が提言した

「外国人労働者の受入れ拡大案」の概要

◆「単純労働者」の受入れを容認？

自民党の「労働力確保に関する特命委員会」は、今後本格化する少子高齢化や人口減少による人手不足解消のための外国人労働者の受入れを拡大することを提言しました。

政府は、これまでは原則として、大学教授や経営者、高度な技術者といった「専門的・技術的分野」の外国人労働者を受け入れてきましたが、同委員会では、建設作業員等の「単純労働者」の受入れも「必要に応じて認めるべきだ」として容認し、政策の抜本的な転換を求めるとしています。

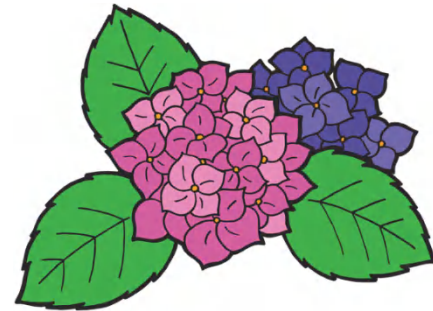
また、日本人と外国人の報酬を同等にするなどの仕組みについても提言し、在留期間を当面は「5年間」とすることも盛り込みました。

近日中に正式決定し、政府への提言を検討するとしています。

◆外国人労働者は過去最高を更新

厚生労働省発表の「外国人雇用についての届出状況」（平成 27 年 10 月末現在）によると、外国人労働者数は 90 万 7,896 人（前年比 15.3%増）と過去最高を更新しました。

政府は、平成 26 年 4 月の「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置を検討する閣僚会議」において、復興事業のさらなる加速を図りつつ、2020 年東京オリンピック・パラリンピック等の関連施設整備等による一時的な建設需要の増大に対応するため、緊急かつ時限的な措置として、即戦力となりうる外国人材の活用推進を図る方針を示し、平成 27 年 4 月から対象となる外国人材の受入れを開始しています。



◆今後の労働力不足の解消となるか

現在、2020 年代には介護分野で 25 万人、建設分野で 77 万～99 万人の労働力が不足するとの推計があります。外国人労働者を明確な労働力として受入れを容認すると、外国人労働者はさらに増えることが予想されます。

中小企業としても、今後外国人を新たな人材として採用を検討すべく、法制度についての動向に注目しておく必要があります。

厚生労働省の支援策で

「無期転換ルール」対応は進むか？

◆平成 30 年度から本格化

有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときに、労働者の申込みによって企業などが無期労働契約に転換しなければならない「無期転換ルール」は、平成 30 年度から本格的にスタートします。

厚生労働省は、このルールに関して平成 28 年度に実施する以下の支援策を 4 月下旬に発表しました。

- (1) 無期転換制度の導入支援のための「モデル就業規則」の作成
- (2) 無期転換制度や「多様な正社員制度」の導入を検討する企業へのコンサルティングを実施
- (3) 無期転換ルールも含めた「労働契約等解説セミナー」を全国で 208 回開催

- (4) 無期転換制度や「多様な正社員制度」についてのシンポジウムを開催
- (5) 先進的な取組を行っている企業の事例を厚生労働省のホームページなどで紹介
- (6) 無期転換制度の導入手順などを紹介するハンドブックを作成
- (7) キャリアアップ助成金を拡充
- (8) 都道府県労働局（雇用環境・均等部（室））に専門の相談員を配置

◆無期転換対応の動きが進むか？

独立行政法人労働政策研究・研修機構が昨年12月に実施した調査によると、労働契約法に基づく「無期転換ルール」について66.1%の企業が「何らかの形で無期契約にしていく」と回答したそうです。

厚生労働省の支援策発表を受けて、企業における無期転換ルール対応の動きが本格化していくことが見込まれます。

◆業種別のモデル就業規則

なお、上記支援策のうち(1)のモデル就業規則については、「小売業向け」および「飲食業向け」のものはすでに厚生労働省が作成しており、同省ホームページでダウンロードすることができます（「多様な正社員 厚生労働省」で検索）。

それぞれ42ページにわたるもので、「無期転換ルール」のみならず「多様な正社員制度」にも対応するものとして詳細な解説も付いており、小売業および飲食業における就業規則作成の際には大変参考になります。

今後は他の業種についても作成が行われる予定となっています。

～当事務所よりひと言～

先月号の続きです。営業ノルマ未達成の部下6人に対するパワハラを理由に懲戒処分として降格された元役員補佐が、叱咤激励だったと主張して処分無効を求めた事案で、東京地裁平成27年8月7日判決は、「会社を辞めると一筆書け」「別な会社に転職しろ」などの言動は、適切に指導せず、退職を強要し執拗に迫ったことは極めて悪質であり、幹部としての地位職責に反し降格処分を受けることは当然であり相当であるとししました。厚労省が設置した「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」の平成24年1月30日の報告は、「職場のパワハラとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義し、「職場のパワハラの行為類型」として、①暴行・傷害、②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言、③隔離・仲間外し・無視、④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、能力・経験を超えた過大な要求、⑤合理的理由がなく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を与えること（過小な要求）、⑥私的なことの過度の立入りを上げています。①は当然して、②と③は業務遂行に関するものであってもその適正な範囲を超えるものとして当然パワハラになります。問題は④から⑥ですが、何が「業務の適正な範囲を超える」かについて、業種や企業文化によっても異なりますので、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確することの取り組みを行うことが必要だと思います。（大滝）

厚生労働省は今後5年間の職業能力開発施策の基本方針を示し「第10次職業能力開発基本計画」を策定しました。計画は「生産性向上に向けた人材育成戦略」と位置づけ、職業能力開発の今後の方向性として、①生産性向上に向けた人材育成の強化、②「全員参加の社会の実現加速」に向けた職業能力底上げの推進、③産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進、④人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開を、前面に打ち出しているのが特徴です。具体的な施策としては、労働者の自発的なIT技術の習得を支援するため、専門実践教育訓練給付制度等においてIT分野の講座拡充を検討し、IT業界と企業が連携した雇用型訓練を通じた実践的な人材育成を推進することになります。このほか、新しくなったジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの推進、職業生活の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定するセルフ・キャリアドックの導入の推進などを掲げています。これにより企業は長期の視野に立った労働者のキャリア形成支援の施策を実施し労働者の能力開発に力を入れていくことになります。労働者の能力の向上が自社の売り上げ、生産性に直結するようなキャリアコンサルティングが必要になります（馬場）