

TOPIC1

外国人労働者の現状と 雇用管理上の注意点

TOPIC2

改正「女性活躍推進法」のポイント

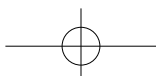
木曾の大橋 中山道奈良井宿 / alps/PIXTA(ピクスタ)

2022
February

2

令和4年2月号

【Z世代】最近の新入社員世代(1990年代後半から2000年代生まれ)は「Z世代」と呼ばれています。インターネットやSNSが身近な環境に育った彼らは、ソーシャルネイティブなどとも呼ばれ、仕事においても多様な価値観を持っているといわれています。日本能率協会マネジメントセンターは入社1、2年目の社員などに昨年行った「イマドキ新入社員の仕事に対する意識調査」の結果から、彼らの特徴を「無理のない成長と働く場所の自由度(リモートワークの推奨企業)を求め、公私の棲み分けが明確で、環境のいい場所でムダなく仕事をしたいと考えている」といった傾向があるとしています。今後、社会や仕事のデジタル化と、ニューノーマル時代の新たな働き方に、彼らの価値観が大きく影響を及ぼしていくのかもしれませんが。



課題 コロナ禍の影響で宿泊業や飲食サービス業を中心に減少傾向

外国人労働者の現状と雇用管理上の注意点

少子高齢化に伴う労働力不足や国際化などを背景に、外国人労働者の受け入れが年々増加し、それに伴い外国人労働者をめぐるトラブルも増えています。日本における外国人労働者の現状と外国人労働者を雇用する場合の注意点について、まとめることにします。

労働人口の減少が予想されるなか、我が国における外国人労働者の受け入れは、ますます増えていくものと思われます。厚生労働省によれば、外国人労働者数は172万4328人、外国人労働者を雇用する事業所数は26万7243か所で、いずれも過去最高の数値となっています（「令和2年外国人雇用状況」）。国籍別では、初めてベトナムが中国を抜いて最多の44万3998人となり、全体の25.7%を占め、次ぐ中国は41万9431人（24.3%）となりました。

在留資格別にみると「専門的・技術的分野の在留資格」の労働者数が35万9520人で、前年比3万486人（9.3%）の増加。また、「技能実習」は40万2356人で、前年比1万8378人（4.8%）の増加となっています。一方、「資格外活動」（留学含む）は37万346人で、前年比2548人（0.7%）の減少となっています。

産業別外国人労働者数の対前年増加率を見ると、「宿泊業、飲食サービス業」が-1.8%（前年比13.4ポイント減）、「製造業」が-0.3%（同11.6ポイント減）、「サービス業（他に分類されないもの）」が3.9%（同11.7ポイント減）、「卸売業、小売業」が9.2%（同5.0ポイント減）と、産業ごとに異なるものの、いずれも前年と比較して低下。新型コロナウイルス感染症

の影響等により雇用情勢に厳しさが見られるなか、外国人労働者についても影響が生じているものと見られます。

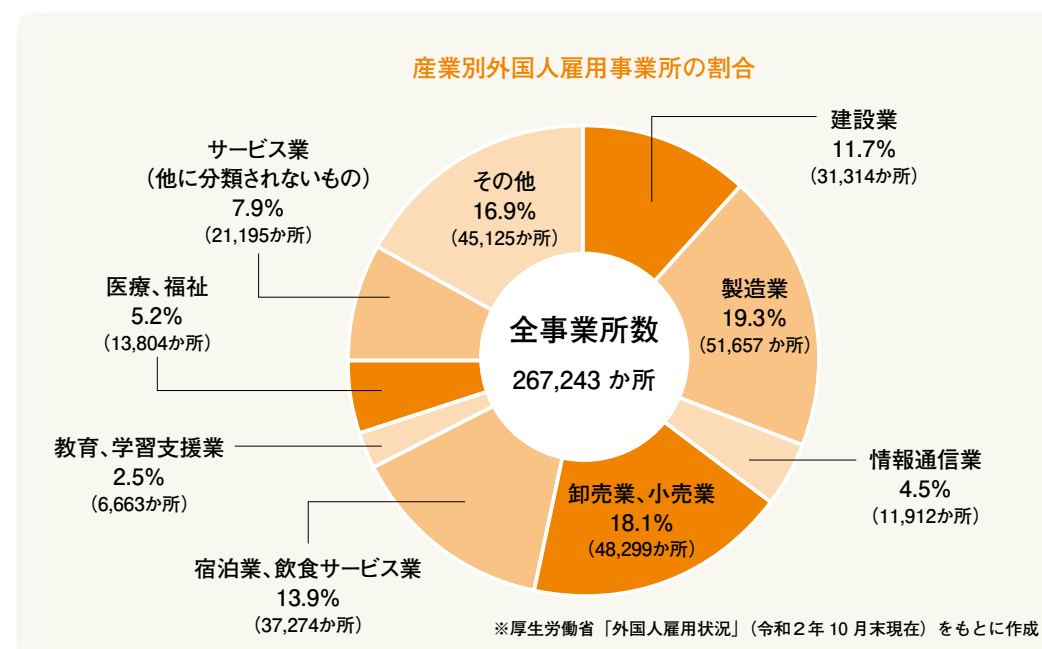
●外国人労働者を雇用するとき

外国人労働者を雇い入れる際は、就労ビザが必要です。外国人は、出入国管理及び難民認定法（入管法）で定められている在留資格の範囲内において、日本での職業活動が認められています。就労ビザにもいくつか種類があるため、外国人労働者を雇用するにあたっては、持っている就労ビザが自社の事業内容と合っているかを在留期限を含め、「在留カード」で確認しなければなりません。在留資格が自社の事業内容に適合していないなど、在留期限が切れているなどの理由で、雇用できないというケースも多く発生しています。また、それらを確認せずに雇用して、就労資格のないまま就労させてしまうと不法就労を問われ、雇用主として3年以下の懲役、

もしくは300万円以下の罰金、あるいはその両方が科せられることもあります（出入国管理及び難民認定法第73条の2）。

なお、留学生や家族滞在者、文化活動など、就労目的でない外国人たちは、原則として仕事をすることはできません。しかし、資格外活動の許可を受けることにより、在留資格で許可されている活動に影響がない範囲で、アルバイトやパートタイマーとして働くことができます。この場合でも1週間に就労することができる時間は28時間以内です（留学生については、在籍する教育機関が夏休み等の長期休業期間中については、1日8時間まで就労することが可能）。それ以上働くと、不法就労となります。

また、在留資格のうち①定住者、②永住者、③日本人の配偶者等、④永住者の配偶者等には、就労制限がありませんので、日本人と同じようにどのような仕事でも就労



することができます。

●適正な雇用管理・雇用維持

外国人労働者を雇用する際に事業主が講ずべき必要な措置を定めているものとして「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」があり、これに基づく対応が必要となります。

まず、募集・採用にあたっては、雇用しようとする外国人労働者に対して、一定の労働条件（就業の場所、従事すべき業務内容、賃金、労働時間など）を書面、または電子メールの送信で明示することとされています。そのなかには、応募に応じようとする外国人が日本国外に居住している場合にあっては、渡航費用の負担、住居の確保などの詳細も明確にするように努めなければなりません。また、採用や労働条件の決定にあたり国籍を理由とする差別的な取扱いをしてはなりません。

また、外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間

等の労働条件について、その外国人労働者が理解できるようにその内容を明らかにした書面を交付することが求められます。労働時間に関しては、日本における法定労働時間を遵守し、週休日の確保をはじめとした適正な労働時間管理を行うことが必要です。したがって、日本語を理解できない外国人労働者を雇用する場合には、その者の母国語による書面を交付することになります。

労働安全衛生面においては、外国人労働者に対して安全衛生教育を実施する場合、業務上使用する機械設備、安全装置または保護具の使用方法などが確実に理解できるように外国語のマニュアルなどを準備するようなことも必要となります。また、日本人労働者と同様に、外国人労働者に対しても健康診断を実施しなければなりません。

労働保険（労災保険・雇用保険）や社会保険についても、その加入要件に該当するような場合は適正に加入させなければなりません。

技能実習生については、「技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針」に規定されている施策にも留意し、実効性ある技術や技能等の修得が図られるよう取り組むことが求められます。また、技能実習生を保護し日本の産業上の技能、技術、知識をOJTで身につけたうえで母国に持ち帰って活かしてもらうという目的で制定された「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」に基づく、体制整備が求められます。

なお、外国人労働者を雇用する事業主は、その外国人労働者（特別永住者および在留資格「外交」・「公用」の者を除く）の雇い入れ、または離職の際については、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、厚生労働大臣（所轄のハローワーク）へ届け出なければなりません。この届出を怠ったり、虚偽の届出を行った場合には、30万円以下の罰金の対象となります。

2月の記念日

情報セキュリティの日（2日）
節分（3日）
世界対がんデー（4日）
建国記念日（11日）
文化勲章制定記念日（11日）
バレンタインデー（14日）
天皇誕生日（23日）
税理士記念日（23日）



※人事・労務・企業経営領域を中心に、各月の「記念日」を列挙します。

法律 労働者数101人以上の企業に行動計画の策定義務化

改正「女性活躍推進法」のポイント

近年、女性の活躍が盛んに求められ、様々な推進策が実施されています。「女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)」を改めて確認するとともに、改正により新たに義務化(2022年4月施行)される内容について、準備すべきポイントをお伝えします。

●女性活躍推進の経緯

2003年以降、政府は2020年までに女性が指導的地位に占める割合を、少なくとも30%程度とする「2020年30%目標」を掲げ、男女共同参画基本計画を進めてきました。総務省の労働力調査によると、女性の就業率は確実に上昇しているものの、就業を希望しながらも働いていない女性や、出産・育児を理由に離職する女性は、依然として多い状況です。また同調査によれば女性雇用者のうち、非正規の割合は6割近く、管理的立場にある女性の割合は15%程度です。

急速な人口減少により、将来における労働力不足が懸念されるなか、政府は「2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会を目指す」ことを新しい目標に掲げ、「2020年代30%目標」に取り組むとしています。

●現行の女性活躍推進法

「女性活躍推進法」は、働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、2016年4月に施行された10年間の時限立法です。女性の活躍推進について、基本原則を定め、国や地方公共団体、企業に対して実施すべき指針が定められています。基本方針としては、解決すべき課題に対応する効果的な取り組みとして、

女性の職業生活に関する機会の提供や、仕事と家庭の両立を可能とする雇用環境の整備について、具体的な項目が挙げられています。

現行の女性活躍推進法では、常時雇用する労働者数が301人以上の企業に対して、一般事業主行動計画(以下、行動計画)の策定・周知・公表と、自社の女性の活躍に関する情報公開が義務付けられています。また同法に基づき、女性の活躍を応援している企業には、認定マーク「えるぼし」が付与され、商品や広告等に付して、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。

●改正女性活躍推進法とは

今回の改正により、2022年4月以降、これまで努力義務であった常時雇用する労働者数が101人以上300人未満規模の企業が、新たに義務の対象となります。「常時雇用する労働者」とは、雇用形態を問わず、期間雇用者で1年以上雇用されているか、雇用見込みのあるパートタイマーやアルバイトも含まれるため、注意が必要です。義務付け対象企業に該当する場合、施行日までに行動計画の策定や情報公開などの対応が必須となります。

●事業主に求められる取り組み

行動計画の策定から届出までは、4つのステップで進めていきます。第1ステップは、女性労働

者の活躍状況の把握と課題分析です。基礎4項目(①採用者に占める女性割合、②男女の平均勤続年数の差異、③月ごとの平均残業時間等労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合)により、自社の女性活躍の状況を把握したうえで、改善すべき課題について分析してください。

第2ステップは、課題分析の結果を踏まえた、自社の行動計画の策定と周知、公表です。盛り込むべき必須事項は、①計画期間、②数値目標、③取り組み内容、④取り組みの実施時期です。策定した行動計画は、非正規社員を含めたすべての労働者に周知したうえで、厚生労働省が運営する女性の活躍推進企業データベースや自社のホームページを利用して、外部へ公表する必要があります。

第3のステップで、「一般事業主行動計画策定・変更届」を、電子申請、郵送または持参し、都道府県労働局へ届出を行います。

第4ステップでは、取り組みを実施し、定期的に数値目標の達成状況や、実施状況を点検・評価して、結果をその後の取り組みや計画に反映させ、自社の実情を的確に把握するよう努力することが求められます。

詳細は厚生労働省ホームページの女性活躍推進法特設ページで確認して、適切に対応しましょう。

ROUMU

NewsBOX

01

令和3年「就労条件総合調査」
完全週休2日制の企業が3.5%増

厚生労働省が昨年11月にまとめた令和3年「就労条件総合調査」によると、何らかの週休2日制を導入している企業割合は83.5%(前年調査82.5%)で、このうち「完全週休2日制」を採用している企業は、48.4%(同44.9%)と増加しています。また、令和2年(または平成31/令和元会計年度)1年間の年次有給休暇の取得状況は、労働者1人の平均付与日数が17.9日。このうち平均取得日数が10.1日、平均取得率が56.6%。いずれも前年調査とほぼ変わらない結果となりました。

02

来年10月からは「産後パパ育休」も
改正育児・介護休業法の規定例

昨年6月に改正され、2022年4月と10月に施行される改正育児・介護休業法。厚生労働省では、同改正法に対応した、制度の解説や規定例をホームページやパンフレットで公開しています。新設された「出生児育児休業(産後パパ育休)」(2022年10月1日施行)については、労使協定の締結により一定の労働者(入社1年未満の従業員など)を除外する規定や、育児休業中に仕事をしないといけなくなった場合でも、事前調整によって就業を可能にする規定などが例示されています。

03

更年期症状が仕事や家庭に与える影響
50代女性の2割強に雇用劣化

NHKと労働政策研究・研修機構などが共同で「更年期と仕事に関する調査2021」(更年期症状を経験した40代・50代を対象)を実施。その結果、症状が出始めた時期と現在の就業状態を比較して、50代女性の2割強、50代男性の約1割に雇用劣化(降格、非正規化、無業化)が見られました。また更年期障害が原因で雇用劣化が起きたと認めた人の割合は、男性が約20%、女性が約15%。種類別では、男性では「降格・昇進辞退」、女性は「仕事をやめた」という回答が最多でした。

04

トラック運転者や飲食業の過労死を分析
低賃金や人間関係がストレスに

昨年公表された「令和3年版 過労死等防止対策白書」(厚生労働省)では、自動車運転従事者と外食産業の過労死等の要因を分析。精神障害事案を出来事別に見ると、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」が、トラック運転者で25.6%、外食産業を含む「宿泊業、飲食サービス業」で22.4%と、ともに最多。平時の業務に関するストレスや悩みでは、トラック運転手やタクシー運転者では「賃金水準の低さ」が、外食産業の店舗従業員では「職場の人間関係」が最も多い結果になりました。

05

令和3年「賃金引き上げ等の実態に関する調査」
平均賃金を引き上げた企業は80.7%

厚生労働省の「賃金引き上げ等の実態に関する調査」によれば、令和3年中(予定含む)に、「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」と答えた企業が80.7%(前年81.5%)、「引き下げた・引き下げる」が1.0%(同2.1%)、「賃金の改定を実施しない」が10.1%(同9.5%)という結果でした。産業別では「引き上げた・引き上げる」は、「学術研究、専門・技術サービス業」(93.7%)、「引き下げた・引き下げる」は、「金融業、保険業」(10.6%)がそれぞれ最も高くなっています。

06

日本経済団体連合会のアンケート調査
4割以上の企業がパワハラ相談増加

経団連は昨年12月、「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」を発表。5年前と比較した相談件数は、セクシャルハラスメントは「変わらない」が45.3%、パワーハラスメントは「増えた」が44.0%と最多に。相談件数が増えた理由として、法律の施行に伴う社会の関心の高まりや、相談窓口の周知の強化などを挙げています。ハラスメント防止・対応の課題については、「コミュニケーション不足」が63.8%、次いで「世代間ギャップ、価値観の違い」が55.8%という結果でした。

調査 「令和3年度 性別による無意識の思い込みに関する調査研究」

男性が家計を支え、女性が家事をすべき？

昨年の流行語大賞トップ10にも選ばれた「ジェンダー平等」。男性の育児参加や、女性活躍の推進などは今や企業にとって大きなテーマとなっています。昨年、内閣府が行ったアンケートの結果から、仕事や家庭における男女の性別役割意識の違いを見てみましょう。

●年代が高くなるほど

役割意識が強い傾向

内閣府男女共同参画局では昨年9月、「令和3年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」の結果を発表しました。

これによると、性別の役割（シーン別）に対する考え方については、家庭・コミュニティシーンにおいては、男性のほうが仕事と家事の分担に関して、性別の役割意識が強い傾向が見られ、職場シーンにおいては、男女ともに、育児中の女性が重要な仕事を担当すべきではないと考えていることがわかりました（下表参照）。

また、年代別に見ると、「男は仕

事をして家計を支えるべきだ」「男性は結婚して家庭をもって一人前だ」などの項目に対して、50代、60代男性で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた割合が高いという結果に。

また、女性でも年代が高くなるほど「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」と考えている割合が高く、性別役割意識が強いことがうかがえます。

●直接言われなくても態度から伝わる？

思い込みや決めつけられた経験については、「直接言われたり聞いたことがある」として、男性では「男性は結婚して家庭をもって一人前だ」（14.2%）、「男性は

仕事をして家計を支えるべきだ」（13.6%）、「デートや食事のお金は男性が負担すべきだ」（13.1%）などが上位に。一方、女性では、「女性は感情的になりやすい」（19.9%）が最多で、「女性には女性らしい感性があるものだ」（17.2%）、「家事・育児は女性がすべきだ」（16.9%）と続きます。

一方、「直接ではないが言動や態度からそのように感じたことがある」として、「家事・育児は女性がすべきだ」が男性（22.5%）、女性（31.8%）ともに最多でした。この数字が示すように、直接言われた経験よりも、態度などから思い込みや決めつけを経験している人が多いのかもしれない。

性別役割に対する考え（シーン別）

〈家庭・コミュニティ〉

男性上位5項目	(%)	女性上位5項目	(%)
男性は仕事をして家庭を支えるべきだ	50.3%	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	47.1%
デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	37.3%	共働きでも男性は家庭より仕事を優先すべきだ	23.8%
男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.3%	共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	23.2%
共働きでも男性は家庭より仕事を優先すべきだ	29.8%	家事・育児は女性がすべきだ	22.9%
家事・育児は女性がすべきだ	29.5%	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	22.1%

〈職場〉

男性上位5項目	(%)	女性上位5項目	(%)
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	31.8%	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	30.7%
組織のリーダーは男性の方が向いている	25.7%	組織のリーダーは男性の方が向いている	22.4%
受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	25.1%	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	22.4%
大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	23.5%	受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	20.1%
職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方がいい	22.2%	職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方がいい	16.9%

※ 「令和3年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」結果より作成

※ 「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4択で質問。上記数字は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計

労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の
相談

複数事業所で働く従業員の労災認定

Q

従業員が自宅で急性心筋梗塞となり、病院で死亡しました。当社における残業時間は、月10時間程度でした。しかし、ご遺族から、他社でも就労をされていて働き過ぎが原因との医師の診断もあるので、労災保険手続きをして欲しいとのことでした。

(T社・総務部)

A

今回のような場合、急性心筋梗塞による死亡を過重労働によるもの(いわゆる過労死)として労災申請するには、少なくとも確認しなければならないことが2つあります。まずは、その死亡労働者に関して、心筋梗塞に関連する既往症があったかどうかです。過労死とは、脳血管疾患(脳内出血、脳梗塞、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症)または虚血性心疾患(心筋梗塞、狭心症、心停止、解離性大動脈瘤)が長時間労働など業務の過重負荷により、自然的経過を超えて著しく増悪して発症し、死に至ることをいいます。しかし、既往症基礎疾患として高血圧性心疾患、心筋症、心筋炎等を抱えていた場合、必ずしも労災認定が受けられるとは限りません。

次に、貴社以外の事業場でも就労していたならば、貴社での労働時間のみで判断することはできませんので、他社での労働時間がどの程度であったかということも重要です。労働時間の長さだけが過労死の原因とは言えませんが、長時間労働は過労死要因の最たるものです。過労死ラインでは、①発病前1カ月間におおむね100時間を超える時間外労働がある場合、②発病前2カ月から6カ月のいずれかの期間で月平均おおむね80時間を超える時間外労働がある場合は、過重労働となり、発病との因果関係が強いと判断されます。

この労働者の貴社における月の時間外労働時間が10時間程度であれば、①および②の過労死認定基準に達するものではありません。しかし、労働時間は、「事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」(労働基準法第38条第1項) こととなっています。また、令和2年9月より労災保険法が改正され、1つの事業所で労災認定でき

ない場合であっても、事業主が同一でない複数の事業所の業務上の負荷(労働時間やストレス等)を総合的に評価して労災認定できる場合は、必要な保険給付が受けられることとなりました。例えば、A事業所で週40時間、B事業所で週25時間勤務している複数事業労働者が、脳・心臓疾患を発症した場合、これまでは、個々の事業場ごとに業務起因性(業務上の負荷と災害との相当因果関係)の判断が行われるため、A・Bいずれかでの時間外労働実績が労災認定の長時間労働の目安(①および②)を超えない限り、労災として認定されませんでした。しかし、複数事業所労働者についてはA・Bの労働時間を合算して捉えることとなるため、合計で上記目安を上回る過重労働を行っていた場合は、労災認定される可能性が高まることとなります。したがって、貴社の使用する労働者が副業をしていることを事業所が知らなかった場合でも、他社での労働時間も通算して、過重労働が認められると、労災として認定を受けられる可能性があります。

労災となるか否かは労働基準監督署の判断によることとなりますが、その請求手続きについては、原則、複数の事業場の各事業所を管轄する労働基準監督署のいずれかに労災請求することとなっています。今回のように遺族から労災の請求があった場合は、貴社としては死亡労働者の自社における就労状況などの証明をしなければなりません。その後、労働基準監督署より労働時間等に関する確認など、審査が行われることとなります。なお、労災保険の保険給付の支給申請の当事者は、労災事故に遭われた労働者またはその遺族です。会社は労災保険の請求当事者ではありませんが、必要な協力をしなければなりません。

今月の
ポイント

令和2年の法改正により、複数の事業所で働く労働者については、労働時間を合算して総合的に過重労働が認められれば労災認定を受けられる可能性があります。



都道府県別に見る働き方

狭い日本と言いながら、全国47都道府県、気候も風土も文化もさまざま。働き方にも特徴があるのでしょうか。

総務省統計局が5年に1度行っている就業構造基本調査(2017年調査)のデータによれば、非正規の職員・従業員の割合(全国38.2%)が高い上位は、沖縄県(43.1%)、京都市(42.5%)、奈良県(41.1%)。低い上位は徳島県(32.6%)、山形県(32.8%)、富山県(33.1%)。また、夫婦共働き世帯の割合(全国48.8%)は、福井県(60.0%)、山形県(57.9%)、富山県(57.1%)の順で、もっとも低い奈良県(42.0%)と福井県では18ポイントもの開きが見られます。さらに育児をしている女性の有業率(全国64.2%)では、島根県(81.2%)をトップに、福井県(80.6%)、高知県(80.5%)となっています。育児女性の有業率は前回調査(平成24年)と比べ、すべての都道府県で上昇(全国では11.9ポイント上昇)しており、男性の育児参加が進んでいる昨今、今後行われる予定の同調査の結果では、さらに子育てしながら働く女性が増えていることが予想されます。

一方、経営者はどうでしょう。東京商工リサーチの2021年「社長の輩出率、地元率」調査では、都道府県人口に対する社長の輩出率は、徳島県が5回連続で1位。山形県、香川県と続きます。

地区(地域)別でも四国はトップです。ちなみに地元出身者が地元企業の社長を務める地元率では、9回連続1位の沖縄県を筆頭に愛知県、広島県の順となっています。

社長気質の県民性などというものがあるかはわかりませんが、四国の人には独立志向が強いのでしょうか。



編集後記

昨年ガイドラインが策定されるなど、新しい資本主義の実現に向け、フリーランスが活躍できる社会の環境整備が課題となっています。今後、新たな保護法案などについても注意していきます。

※編集後記の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。