



雇用ルール大変革

外国人労働者受け入れのため
「特定技能」創設へ

2019年は4月以降、労働に関する法律が大きく変わる一年と言えるため、今号と次号にわたり今年の改正点をご説明します。初回は、人手不足に対応するための外国人労働者の在留資格追加の話題です。

人手不足の対応策

4月から

昨年12月、入管法改正が国会で可決成立しました。最も大きな改正点は、**外国人の新たな在留資格として「特定技能」が創設**されることです。特定技能の在留資格は、人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に一定の専門性・技能をもつ即戦力人材を受け入れるためのものです。制度の開始は今年4月からとなります。

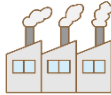


適用される分野

新在留資格が適用される産業分野には、

- ・介護業
- ・素形材産業
- ・(金属プレスや工場板金など)
- ・産業機械製造業
- ・建設業

など14分野が定められています。



在留期間

在留期間は、第一段階にあたる「特定技能1号」の場合で上限5年とされ、第二段階の「特定技能2号」であれば在留期間の更新に上限はありません。また、試験に合格すること等で1号から2号への移行も可能です。



介護分野には追い風?

特定技能の対象分野として真っ先に挙げられているのが介護分野です。同分野はこれまで在留資格として「介護」の新設などを通じて人材確保を後押ししてきましたが、なかなか現場レベルでは外国人の就労が浸透してこなかったように感じられます。しかし、国の運用方針によると介護分野では向こう5年間で30万

人程度の人手不足が予想されるなかで、新在留資格により今後5年間で最大6万人の外国人労働者を介護分野で受け入れると見込んでいます。介護福祉士の資格を持たずとも一定の試験に合格するなどの業務に従事することが可能となり、業界の人手不足問題にどのような効果が表れるか注目です。



希望休

耳にしたことがありますか?

限られた人員で現場に穴を空けず営業するためサービス業などでは、シフト制を取り入れる企業が多いですが、シフト作成は、なかなか難しいです。

本来シフトは企業が決定し、従業員はそれを正当な理由なく拒否する事はできませんが、シフトの決定後に有給休暇を取られると代替りの人員確保や、残業代がかさむなど不都合が生じることがあります。

そこで事前に労働者本人に、休日としてほしい日を聞いておく『希望休』制度を採用する会社があります。

希望休が単に公休日の指定の場合には、問題が生じにくいのですが、有給休暇とする場合にはどうでしょうか。

有給休暇とは本来、シフトが決定して勤務日となった日に勤務を免れる制度ですから、シフトがまだ何も決まっていない状態での有給申請は理論上おかしいです。

とは言え、人手不足の現場にとって希望休制度は従業員の働きやすさを叶え満足感を高める大事な役割を果たすものです。

- 実現のための考え方としては、
- ①企業は本人の希望日に配慮したうえで出勤日とするシフトを組む。
 - ②本人は出来上がったシフトを基に事前に伝えておいた希望日について正式に有給申請を行う。
- なんだか言葉遊びのような話ですが、不可能な論理建てではないと思います。

企業と従業員が、一方からの押しつけでなく、互いに話し合いながら融通の効いたシフト形成ができるのであれば検討する価値はあるでしょう。ただしシフト作成がよけいに煩雑になったり、従業員同士の不公平感を生まないように、節度とルール作りが必要ですね。

雑感

2019

新年あけましておめでとうございます。皆さま、年末年始はどのように過ごされましたか?私の場合大体こんな感じでした。12月24日 妻の両親を呼んで家族でクリスマス。一昨年から2品くらい私も料理を作っています。段々、期待値が上がっていきううで冷汗ものです。12月28日 事務所近くで忘年会。寒空の中、電車を2回乗り継いで八尾の自宅に帰る頃には酔いも醒めています。

12月31日 母の墓参りをすませスーパージョーに。これも毎年恒例に。1月2日 柏原の河川敷で風揚げ。大人も結構はまります。親戚の子供が大きくなっていました。当たり前か。1月3日 父と連れ立って信貴山へ初詣。元日と違い3日の人出はちょうど良い賑わい。1月4日 映画館でボヘミアンラブソニーを観てきました。クイーン素晴らしいですね。今年もどうぞ宜しく願っています。(正垣)