

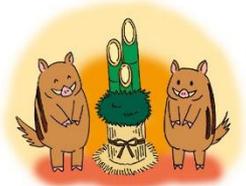
1. 外国人実習生に関する監督指導と技能実習制度の見直し

入国管理法の改正に伴い、外国人技能実習制度等の見直しが行われます。日本の労働人口は、少子化や人口減少により、2030年までに最大で約900万人弱、2060年までには3,000万人弱も減少するといわれており、今回の入管法の見直しは、政府が労働力不足への対応としての在留資格見直しに大きく踏み出すことを意味しています。

「技能実習」に関する厚生労働省が発表した外国人実習生を受け入れる企業に対して行われた全国の労働局や労働基準監督署による監督指導の平成29年の状況は、企業に対して5,966件の監督指導の実施、4,226件(70.8%)の労働基準関係法令違反が認められました。主な違反は、労働時間(26.2%)、安全基準(19.7%)、割増賃金の支払(15.8%)、就業規則(9.2%)労働条件の明示(9.1%)などです。また重大・悪質な労働基準関係法令違反により34件が送検されています。技能実習生の増加に伴い、監督・指導強化され、増加が予想されます。

技能実習生から労働基準監督署などに対して労働基準関係法令違反の状況が申告されることもあります。技能実習生同士のつながりにより、賃金や割増賃金の不払いがある等の情報は広まりやすいと思われます。また、こうした申告は、労働基準監督署に対するものだけではなく、出入国管理機関(各地の入国管理局)に対しても行われ、それが労働局・監督署へ通報されて監督等につながるケースもあります。技能実習制度の違反等に対するペナルティとして、実習生の受入れの停止等が行われますので、企業活動に大きく影響します。

新しい制度が始まれば、それに伴って企業への監督等も厳しくなることが予想されます。また、労基法・安衛法関連だけでなく、技能実習制度自体に定められている報告や手続きについても、新制度の下で見直しが行われると思われる。外国人雇用・技能実習生の受入れなどを検討する企業は情報に注意しておきましょう。



2. 就業規則と労働契約の関係

「職場のルール」として従業員の労働条件を定めるものに就業規則があります。労働基準法では、常時10人以上の労働者を使用する事業場では、労働時間、休日、休暇や賃金など一定の事項を記載した就業規則を作成し、届出することとしています。労働基準法のこの定めは、一定規模以上の事業所に対する義務を定めるものですが、労働条件の一括管理や制度の明確化・実効性の担保のために、労働者数が10人に満たない場合も作成していることが多いのではないのでしょうか。

一方、雇用関係においては、この就業規則の他に労働条件を定めるものとして、個々の労働者と締結する労働契約があります。職場のルールとして定めた就業規則と、個々の労働者と締結する労働契約で定める労働条件の間に違いがある場合、どちらが優先されるのでしょうか？

まず、就業規則の基準を下回る労働契約はその部分について無効となり、就業規則に定める基準に引き上げること、と労働基準法と労働契約法に定められています。反対に、就業規則で定める基準を上回る条件を定めた労働契約については、その条件については労働契約が優先されます。具体的にみると、例えば、ある手当について、給与規程で額の幅を超えるような条件を提示して労働者を採用した場合には、それが個別の労働契約の「特約」として優先されますし、逆に、これを下回る条件で合意し採用したとしても、給与規程で定める最低額が基準となります。給与は比較的判りやすいことですが、休日の設定・例えば、通常は土・日・祝日を休日とするところ、4週6休など日数が下回らないか、などもこのような見方になります。就業規則を作成する場合とともに、個別の条件を付して採用する場合には、その労働者に適用される就業規則の内容を下回っていないか、気をつけたいところです。

3. 年末年始休業のお知らせ

12月28日～1月3日まで年末年始のお休みをさせていただきます。

● 編集後記 ●

スペースがなくなっていました…。2019年もよろしく願いいたします。(秋山)

あおぞら人事・労務サポート
 特定社会保険労務士
 秋山幸子 (登録NO.13050514)
 三鷹市下連雀3-38-4
 三鷹産業プラザ307
 TEL:0422-24-8625
 FAX:0422-24-8605
 E-mail: info@aozora-sr.com
 URL: www.aozora-sr.com

責任編集: 社会保険労務士
 秋山・隅谷・安部(武蔵野統括支部)