

# チコ労務管理事務所通信

「技能実習」に関する改正法が 11 月施行～  
介護職種を追加するとともに監督を強化

## ◆外国人技能実習機構を新設へ

政府は、外国人技能実習制度の範囲に「介護職」を加えると同時に、制度に基づき日本国内の企業や農家で働く外国人への人権侵害に対する罰則を設け、受け入れ先への監督を強化する技能実習適正化法の施行日を 11 月 1 日と定める政令を閣議決定しました。

受け入れ先の企業が今年 1 月に新設された認可法人「外国人技能実習機構」に実習計画を提出し、認定を受ける新制度が始まります。

また、政府は、外国人の在留資格に「介護」を新設する出入国管理及び難民認定法の改正法を 9 月 1 日に施行することも決めました。

## ◆実習生の増加とともに違法就労も拡大

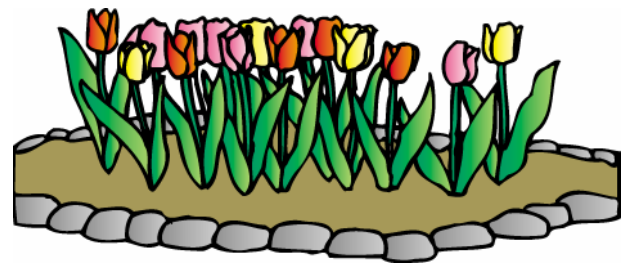
「外国人技能実習制度」は、海外に日本の技術を伝える国際貢献を目的として、1993 年に始まりました。安倍政権は製造業などでの人手不足を補うために受け入れを進め、5 年ほど前の 15 万人程度から、昨年 6 月末時点では過去最多の 21 万人に達しています。

その一方で、低賃金で長時間労働を強いる「安価な労働力」となっているという批判もあり、長時間労働など労働基準法に違反する職場や、労災事故が増加している現場に対しての監督強化も課題となっていました。

## ◆受け入れ対象は拡大、違法就労への監督は強化し罰則も

施行される法律のポイントは、以下の通りです。

(1) 実習生の受け入れ先を監督する外国人技能実習機構を新設する



(2) 実習生ごとに実習計画をつくり、機構が内容をチェックする

(3) 実習生の人権を侵害する行為への罰則を設ける

(4) 実習生の受け入れ期間を最長 3 年から 5 年に延長する

受け入れ先の企業や団体を監督する「外国人技能実習機構」を新設し、受け入れ先は機構に実習計画を示し、認定を受けることが求められます。

## ◆入管法等の改正も 9 月に施行

また、改正入管法を 9 月に施行し、介護の現場で外国人がより多く働けるようにするため「介護」の在留資格を新たに設け、日本で介護福祉士の資格を得た人が対象となります。

一方、技能実習生として入国してまもなく実習先から逃亡し不法滞在する事例も増えているため、在留資格の偽装の取締り策を強化し、違反者には懲役や罰金が科されるようになります。

「転勤ルール」の整備はお済みですか？  
～ “働き方改革時代” の転勤とは？

## ◆「ノー転勤」社員が増えている

昨年、JILPT は「企業における転勤の実態に関する調査」を行いました。これによると、61.2%の企業が「正社員（総合職）の転勤の可能性はある」と回答しています。

同調査結果で特に興味深いのは、この「転勤がある企業」において、過去3年間で転勤配慮の要望が「増えた」という回答は、男性社員で18.2%、女性社員で11.7%と、いずれも「減った」を大きく上回っている点です。

従業員が転勤に難色を示すのはいつの時代も同じですが、今どきの従業員は、声を上げて「ノー」と言う傾向にあります。

#### ◆政府も転勤ルールを整備中

政府も現在、転勤に関する雇用管理ルールの整備・検討を進めています。

いわゆる“働き方改革”の大きな柱にワーク・ライフバランスがありますが、転勤は、単身赴任や配偶者の転職をとまったり、育児・介護を困難なものにしたりと、ワーク・ライフバランスを大きく損なってしまうものとして、政府からも問題視されているのです。

#### ◆簡単に転勤を命じられない時代

企業には法律上、配転命令権が認められています（ただし濫用は禁止されています）。事業所間の人員調整、ジョブローテーションによる人材育成など、転勤が必要な事情もあるでしょう。しかし、今や転勤は会社が必ずしも自由に命じることができるのではなく、自社従業員や政府から「配慮」を求められてしまうご時世だということは、認識しておくべきです。

#### ◆転勤にまつわるトラブルを防ぐために

転勤における「配慮」としてもっともわかりやすいのは、賃金を上乗せすることでしょう。

リクルートワークス研究所『Works No.134』によると、転勤による賃金の割増率は、例えば野村證券では10~15%、モストアカンパニーでは10%であり、概ね10~20%の割増賃金を支払えば、多くの人が納得しやすい水準とのことです。

ただ、賃金はほんの一例です。勤務時間、業務内容、転勤後の社内キャリアといった処遇について、社内ルールの未整備により、転勤対象者とそうでない従業員（地域限定社員やパートタイマーなど）の双方に不公平感があると、転勤濫用を疑われたり、転勤を理由とする離職につながったりしかねません。

転勤ルール（社内規程、賃金制度等）をきちんと整備して、従業員に周知しましょう。

### 初めての勤務先を辞める理由と 辞めさせないためのフォロー研修

#### ◆今年の新人は早期離職傾向？

日本生産性本部による今年の新人社員のタイプ（タイプ分け自体の是非はともかく）は『ポケGO型』で、はじめは熱中して取り組むけれども、飽きやすい傾向

も（早期離職）あるとのことです。

新人社員研修として、「社会人の心構え」「ビジネスマナー」「会社の仕組みやルール」を内容とする会社が多いと思いますが、最近では、新人が自分を振り返り、情報を共有することができるように「新人社員フォロー研修」を行い、早期離職防止に役立てようという企業も多いようです。

#### ◆初めての勤務先を辞める理由は？

「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」（JILPT）では、「初めての正社員勤務先を離職した理由」として、長時間労働、採用時に聞いた労働条件と現実とが異なることを挙げる人が多いことがわかりました。

残業代の不払い、人手不足、希望した日に有給休暇が取れないなどといった職場でのトラブルの経験者が離職するが傾向にあり、女性では「結婚・出産・育児・介護を理由に辞めるよう言われた」人の86.8%が、男性では「暴言・暴力・いじめ・嫌がらせ」を受けた人の49.5%がその後離職しています。

また、離職者には、採用後3カ月間に指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいかわからなかったり、先輩社員と同等の業務を初めから任せられたりした人が多く、歓迎会を開いてもらったり、他事業所・他部署の人に紹介されたりした場合には勤続傾向が高まるようです。

こうしたことから、入社後3カ月程度の職場に対する不満が現れてくる時期や、ある程度仕事に慣れてきた“中だるみ”の時期（入社後半年程度）にフォロー研修を行う会社が多いようです。

一方、若い女性社員層では「わからないことがあったとき自分から相談した」「希望の仕事内容や働き方を伝えた」「働きぶりに意見・感想を求めた」場合に、むしろ離職傾向が高まるとの結果も出ています。これは積極性の現れではなく、すでに離職の考えが顕在化している状態と見たほうがよいということでしょう。

#### ◆満足度の高い上司からの指導内容は？

また、上司の指導や支援についての満足度に関する調査（JILPT）では、「仕事のやり方について助言してくれる」「仕事に必要な知識を提供してくれる」「現在の仕事について相談に乗ってくれる」といった点について、部下の満足度が高い結果となっています。いずれにしても、コンプライアンスとともに上司や先輩社員からのコミュニケーションをとることが大切ですが、率先して進めることができる“場”を作ることが重要な経営課題の1つと言えるでしょう。

#### 人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは… チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3  
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185  
e-mail：info@chiko-jimusho.com