

手コ労務管理事務所通信

外国人の雇用実態に関する初の調査結果から

◆外国人雇用実態調査とは

厚生労働省は、「令和5年外国人雇用実態調査」の結果を公表しました。この調査は、外国人労働者を雇用する事業所における外国人労働者の雇用形態、賃金等の雇用管理の状況および当該事業所の外国人労働者の状況、入職経路、前職に関する事項等について明らかにすることを目的として、初めて実施されました。

同調査は、雇用保険被保険者5人以上かつ外国人労働者を1人以上雇用している全国の事業所および当該事業所に雇用されている外国人常用労働者が対象で、抽出された9,450事業所のうち有効回答を得た3,534事業所および1万1,629人について集計しています。調査結果のポイントは以下の通りです。

◆事業所に対する調査

外国人労働者数（雇用保険被保険者数5人以上事業所）は約160万人で、在留資格別にみると、「専門的・技術的分野」が35.6%、「身分に基づくもの」が30.9%、「技能実習」が22.8%となっています。

一般労働者が毎月きまって現金で支給される給与額（超過勤務手当を含む）は26万7,700円で、1か月の総時間（所定内実労働時間）は155.8時間、超過実労働時間は19.8時間となっています。

外国人労働者を雇用する理由は、「労働力不足の解消・緩和のため」が64.8%と最も高く、次いで「日本人と同等またはそれ以上の活躍を期待して」が56.8%、「事業所の国際化、多様性の向上を図るため」が18.5%、「日本人にはない知識、技術の活用を期待して」が16.5%となっています。

◆労働者に対する調査

外国人労働者の国籍・地域をみると、ベトナムが29.8%と最も多く、次いで中国（香港、マカオ含む）が15.9%、フィリピンが10.0%となっています。就労上のトラブルや困ったことについては、「なし」が82.5%、「あり」が14.4%と回答しています。「あり」と回答した人の内容（複数回答）をみると、「紹介会社（送出し機関



含む）の費用が高かった」が19.6%、「トラブルや困ったことの相談先がわからなかった」が16.0%、「事前の説明以上に高い日本語能力が求められた」が13.6%、「その他」が34.5%となっています。

今後、外国人の雇用を検討する際の参考としてください。

【厚生労働省「令和5年外国人雇用実態調査の概況」】
<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001359139.pdf>

労働安全衛生規則改正に伴う一部手続きの電子申請が義務化されました

労働安全衛生規則の改正により、令和7年1月1日以降、労働者死傷病報告ほか一部手続きの電子申請が義務化されました。

◆電子申請が義務化された手続き

- ・総括安全衛生管理者／安全管理者／衛生管理者／産業医の選任報告
- ・定期健康診断結果報告
- ・心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
- ・有害な業務に係る歯科健康診断結果報告
- ・労働者死傷病報告
- ・有機溶剤等健康診断結果報告

・じん肺健康管理実施状況報告

◆従来の様式の廃止

令和7年1月1日以降は、従前の労働安全衛生規則様式は使用できなくなりました。ただし、パソコン端末を所持していない等の事情により電子申請が困難な場合には、当分の間、書面による報告も可能です。書面により報告する場合は、厚生労働省のwebページから様式のダウンロードを行い、所轄の労働基準監督署へ提出してください。

◆電子申請に便利な入力支援サービス

「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」を利用すると、届出する様式(帳票)を作成・印刷したり、画面から入力した情報をe-Govを介して直接電子申請したりすることができます。また、入力した情報は使用した端末に保存できるので、作業の一時中断や、再申請などの場合に再利用が可能となります。

既に多くの手続きが電子申請可能となっていますが、新たに義務となったものについては、今一度確認しておきましょう。

【厚生労働省「労働者死傷病報告の報告事項が改正され、電子申請が義務化されます(令和7年1月1日施行)」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kyoyou_roudou/roudoukijun/denshishinsei_00002.html

女性活躍のさらなる推進と職場におけるハラスメント防止対策の強化に向けて

◆厚生労働省 労政審の報告

2024年12月26日、厚生労働省の労働政策審議会は、同年9月より雇用環境・均等分科会において行われてきた議論を取りまとめ、建議として公表しました。時限立法である女性活躍推進法が令和8年3月末に期限を迎えるにあたり、国際的にみてわが国の男女間賃金差異が依然として大きいこと(※1)やハラスメントの社会問題化が深刻であることなどを踏まえ、下記2つの大きな項目について、対応を強化すべきとしています。

※1 男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値について、米国が16.9%のところ、日本は22.1%

◆「女性の職業生活における活躍の更なる推進」と「職場におけるハラスメント防止対策の強化」が柱

「女性の職業生活における活躍の更なる推進」については、女性活躍推進法の期限を延長・事業主に求める情報公表の拡大を行うことや(※2)、えるぼし認定制度の見直し(※3)などの取組み推進を図るべきとしています。

「職場におけるハラスメント防止対策の強化」については、カスハラや就活セクハラ対策強化や指針への「自爆営業」の明記などを行うべきとしています。

※2 常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の企業について男女間賃金差異の情報公表の義務化・常時雇用する労働者の数が101人以上の企業について女性管理職比率の情報公表の義務化
※3 現行のえるぼし認定1段階目の要件の見直しおよび「えるぼしプラス」(仮称)の創設

◆今後の動きと企業に求められる対応

厚労省は、この建議の内容を踏まえて法律案要綱を作成し、労働政策審議会に諮問する予定としています。事業主には、男女間賃金差異や女性管理職比率の公開義務など法令対応だけでなく、積極的な対応(各種認定取得やカスハラ指針の作成など)を行うことで採用力・定着力の向上につながると期待されます。ぜひ、当事務所にご相談ください。

【厚生労働省「労働政策審議会建議『女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について』を公表します」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00016.html