

弁護士・中小企業診断士・産業カウンセラー

あいさん事務所便り

連絡先：〒445-0853
西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2 階
愛三西尾法律事務所
電話：0563-53-0220
FAX：0563-53-0222
e-mail: inoue@aisan-law.jp



日商による「専門的・技術的分野の 外国人材受け入れに関する意見」

◆中小企業の人手不足の現状と外国人材受け 入れのニーズ

日本における労働人口の減少は年々加速し、日本商工会議所(以下、日商)が 2018 年 3 月に実施した調査では、「人手不足」と回答した企業の割合が 4 年連続で上昇し、66.7%に達しています。こうした背景のもと、外国人材に対する期待と関心がこれまでになく高まっています。2017 年 10 月末現在、外国人労働者を雇用している事業所数は約 19 万事業所、外国人労働者数は約 128 万人で、近年、右肩上がりの状況が続いています。

◆現行の出入国管理制度

現行の出入国管理制度は 1952 年の入管法整備以降、受け入れる外国人材は「専門的・技術的分野の外国人」を原則としていて、限定的な受け入れとなっています。単純労働者とは異なる一定の専門性・技能を有する外国人材であっても、「専門的・技術的分野」の要件に合致しなければ在留資格が付与されず、就労することができません。日商の調査によると、中小企業が求める外国人材は「一定の技術を有した専門職層」や「即戦力となるようなミドル人材」が多く、また、人手不足に苦慮する各業界・企業から、一定の専門性・技能を有する外国人材の受け入れを求める「生の声」が数多く聞かれることがわかりました。

◆日商の提言

そこで日商は、現行の出入国管理制度では認められていない、一定の専門性・技能を有する外国人材を「中間技能人材(仮称)」と定義し、新たな在留資格を創設したうえで、積極的に受け入れていくことを要望する意見書を取りまとめました。以下、簡単にまとめます。

- 「中間技能人材」の創設にあたっては、原則、人手不足の業種・分野であることを受け入れの基本的な条件とし、期間は他の在留資格と同様に 5 年を上限に更新可とすべき
 - 「中間技能人材」の受け入れ業種・分野を判断する際には、①業種・分野ごとの人手不足の状況に基づき、受け入れの可否および総量を検討する、②業種・分野ごとの人手不足を測る指標には有効求人倍率や失業率等を用いる、③有効求人倍率が 1 倍を超える期間が続いているなど、人手不足が一過性ではなく一定期間続いており、かつ、将来的に改善する見込みが希薄であること、の 3 点を基本的な考え方とすべき
 - 「中間技能人材」は、政府が設定した業種・分野ごとに求められる専門性・技能を有し、かつ専門性・技能を裏付ける要件として、(1)母国における 5 年程度の実務経験および高卒以上の学歴を有している者、(2)技能実習修了者、(3)わが国の国家資格等取得者のいずれかに該当する者とすべき
- その他、在留管理の在り方、外国人材および企業に対する支援体制、「中間技能人材」以外の外国人材の受け入れ等についても提言をまとめています。

【日本商工会議所～「専門的・技術的分野の外国人材受け入れに関する意見」について】

<https://www.jcci.or.jp/recommend/2018/0426110527.html>

若年性認知症への会社の対応は準備していますか？

◆若年性認知症に関する調査

65歳未満で発症した認知症を「若年性認知症」と呼びます。有名なアルツハイマー型だけではなく、脳血管の障害や頭部外傷によっても発症したり、その原因は多様です。働き盛りの現役世代が認知症を発症すると、仕事に影響を及ぼし、会社を辞めることになった場合には、経済的困難に直面し、生活設計が崩れるなど大きな影響があります。

若年性認知症について、企業と団体を対象に実施したアンケート調査（認知症介護研究・研修大府センター；2017年）の結果から、次のようなことが明らかになりました。

◆発見の経緯は職場での受診勧奨が最多

会社が若年性認知症の人を把握した経緯として「会社からの受診勧奨」が最も多くなっています（約5割）。その他は、「本人からの相談・申告」が約4割、「家族からの相談・申告」が約1割となっています。企業等に勤めている人では、家庭よりも職場での気づきが重要なようです。

◆会社としての対応状況

会社の対応としては、約6割で「他の業務・作業に変更した」としており、配置転換による就労継続を図っています。次いで、「労働時間の短縮・時間外労働削減」、「管理職業務からの変更」が行われています。報酬・雇用については、「作業能力低下でも報酬を維持した」が最も多く6割以上となっており、本人の会社に対するそれまでの貢献を考慮している会社が多くなっています。一方で、症状の進行状況によっては合意退職も行われているようです。

◆対応の検討が必要

最近では、障害者雇用については認知度が高まっているようですが、それは身体障害に偏っているようです。若年性認知症の人の多くは精神障害者保健福祉手帳を取得していることから、

身体以外の障害についても一層の理解が求められるとともに、会社としての適切な対応についても理解を深めることが必要でしょう。

若年性認知症は早期発見・早期治療が重要とされています。貴重な人材に力を発揮し続けてもらうためにも、受診勧奨、休職・復職、職務変更に関する規定の整備や相談先に関する情報提供など、該当する従業員が現れた場合に会社が適切な対応を取れるよう、検討しておく必要があるでしょう。

6月の税務と労務の手続提出期限

[提出先・納付先]

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

7月1日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]