

しんくみ東海北陸健康保険組合便り



連絡先：〒453-0015
愛知県名古屋市中村区椿町 3-21
電話：052-451-0291 FAX：052-453-3770



技能実習制度を廃止すべきとの中間報告書のたたき台が示されました

◆技能実習制度・特定技能制度のあり方を検討

現行の技能実習法等において、施行から一定期間経過後に法律の規定について検討を加えると規定されているのを踏まえ、令和4年12月から有識者会議にて議論が行われてきました。

4月10日、中間報告書のたたき台がまとめられ、「技能実習制度を廃止し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度の創設を検討すべ・きである」と示されました。

◆新たな制度はどんな制度？

検討の基本的な考え方として、(1)制度目的と実態を踏まえた制度の在り方(技能実習)、(2)外国人が成長しつつ、中長期に活躍できる制度(キャリアパス)の構築、(3)受入れ見込数の設定等のあり方、(4)転籍のあり方(技能実習)、(5)管理監督や支援体制のあり方、

(6)外国人の日本語能力向上に向けた取組み、の6項目が挙げられています。

◆具体的にどう変わる？

上記6項目のうち、例えば(2)は「外国人がキャリアアップしつつ我が国で修得した技能等をさらにいかすことができる制度とする」、また(4)は「人材育成に由来する転籍制限は、限定的に残しつつも、制度目的に人材確保を位置づけることから、制度趣旨と外国人の保護の観点から、従来より緩和する」とされ、最終報告書までにさらに議論されます。

◆管理監督や支援体制のあり方等も議論の対象

監理団体や登録支援機関の要件厳格化や悪質な送出国の排除等に向けた取組み強化のほか、来日前外国人の日本語能力向上(コスト負担の在り方を含む)等も議論の対象となっています。

【出入国在留管理庁「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議(第5回)」】

企業のリスキングに関する取組みと人材育成の方向性

◆リスキングに取り組むビジネスパーソンは約7割、企業は3割以下

現在政府は、DX化の推進を目的として「リスキング」の施策に取り組んでいます。テクノロジーの発展等によりビジネスモデルが変化中、企業としても社員の育成はますます重要なテーマとなっています。

株式会社ビズリーチが、同社が運営する転職サイト「ビズリーチ」の会員と企業の経営層・採用担当者を対象に実施した調査によれば、67.6%のビジネスパーソンがリスキングに取り組んでいると示されています。その一方で、現在リスキングに取り組んでいると回答した企業は26.3%となっています。

◆9割以上の人将来的なリスキングの必要性を感じている

同調査によれば、9割以上のビジネスパーソンが、将来的に新たなスキルを見つける必要があると回答してい

ます。調査対象については、属性を踏まえると、自分の市場価値を上げたいと考える層が比較的多い傾向にあると思われそうですが、昨今、リスキングやリカレントなど、以前より「自分のスキルを向上させたい」というビジネスパーソンは増加していると考えられます。

◆企業の取組みはこれから

上記の調査からもわかるように、ビジネスパーソンへのリスキングへの意欲に比べて、企業側の取組みはまだ進んでいないようです。

日本商工会議所・東京商工会議所が全国の中小企業6,013社を対象に実施した「最低賃金および中小企業の賃金・雇用に関する調査」(回答率:55.0%)によれば、企業が実施している人材育成・研修としては、業務遂行に必要な人材育成・研修に関する回答が多く、新たな知識・技術の習得に向けた人材育成・研修について取り組んでいる企業はまだ少ないことが示されています。現在のリスキングや人材育成の取組みが、新技術等への対応を踏まえたものであることを考えると、今後は企業としても、自社の経営環境を踏ま

え、人材育成に対する新しい取組みを検討していきたいところです。

令和6年4月から労働条件明示ルールが改正されます

◆労働条件明示事項が追加に

労働基準法施行規則等の改正により、令和6年4月から労働条件明示のルールが変わります。具体的には、労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます。明示が必要なタイミングごとに、新しく追加される明示事項を見てみましょう。

1 すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時

→明示事項①：就業場所・業務の変更の範囲

2 有期労働契約の締結時と更新時

→明示事項②：更新上限(通算契約期間または更新回数)の有無と内容

※あわせて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説

明することが必要になります。

3 無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時

→明示事項③：無期転換申込機会、明示事項④：無期転換後の労働条件

※あわせて、無期転換後の労働条件を決定するにあたって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならぬこととなります。

◆労働条件通知書を見直しましょう

上記1については、すべての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になります。改正に適応した労働条件通知書となるよう、書式を見直しましょう。また、有期契約労働者については、上記2・3に基づき、会社の方針を踏まえしっかりと説明する必要があることに注意しましょう。労働条件通知書の見直しについては、社会保険労務士事務所へご相談ください。