

# みくに便り



みくには  
ハートに愛

群馬県の最低賃金10月6日から  
809円に改定です。

2018年10月1日発行 営業時間：平日 8時30分～17時30分  
連絡先：〒371-0014 群馬県前橋市朝日町三丁目12番20号  
電話：027-243-5600 FAX：027-224-4393  
URL：<http://www.e-392.com>

当社HPでは新聞掲載コラム（バックナンバー）や各種セミナーのご案内を随時発信しています。



## 「入国在留管理庁」発足で外国人の受入れはどうなる？

### ◆来年4月に発足へ

法務省は、入国管理局を格上げし「入国在留管理庁」（仮称）を設置する方針を固めました。来年4月の発足に向けて秋の臨時国会で関連法案を提出します。

同省は外国人労働者の受入れ拡大、訪日観光客の増加に対応するため入国審査官を約300人増員し、5,000人超の組織にするとしています。また、「出入国管理部」と「在留管理支援部」（いずれも仮称）を設け、不法就労・不法滞在の取締りを強化としています。

### ◆「特定技能」を新設

さらに、来年4月には、建設、農業、宿泊、介護、造船の5分野を対象に外国人の単純労働を認める「特定技能」という在留資格が新設される予定となっています。「特定技能評価試験」（仮称）に合格すれば最長5年間の就労が認められ、技能実習生として最長5年滞在した後に「特定技能」の資格を取得すれば、10年間滞在が可能になります。

政府は、2025年までに5分野で50万人以上の特定技能の外国人を受け入れることを想定しています。そのため、2017年末時点で在留外国人は約256万人と過去最高を更新しましたが、さらに膨らむことになりそう

です。

### ◆関係省庁や自治体との連携に期待

入国在留管理庁は、入管業務の強化だけでなく、外国人の受入れ環境の整備について、関係省庁や自治体との連携を担うとしています。例えば、入国後の生活支援や語学のサポート等は文部科学省と連携して行うとしています。

法務省は、入国在留管理庁の発足により、日本での外国人の労務トラブルや犯罪等が減少し、労働者、観光客が増加することに期待を示しています。

## 10月の税務と労務の手続 提出期限

### 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]

### 31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 労働保険料の納付<延納第2期分> [郵便局または銀行]

## 働き方改革関連法に伴う新36協定

Q 働き方改革関連法の施行に伴い36協定が新しくなると聞きました。詳しく教えてください。

A 働き方改革関連法は平成30年6月29日に成立しました。国会審議中に話題となった高度プロフェッショナル制度の新設を含めた労働基準法・労働安全衛生法等対象となる法律は多岐にわたりその施行日も法律毎や企業規模毎に異なります。中でも電通事件を発端にした過重労働対策は今回の改正の重大ポイントであり関連してご質問の時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）の内容や届出書も変更になります。

施行日は2019年4月（中小企業は2020年4月）となっており、実務的には施行日後の期間のみが対象となる36協定を締結する時から適用となります。既に新様式や留意すべき事項に関する指針が厚生労働省のHPにUPされていますがポイントをいくつかご紹介します。

原則としての労働基準法の法定労働時間は変わらず1週40時間・1日8時間でありこの法定労働時間を超えて時間外労働（残業）をさせる場合には36協定の締結と監督署への提出が必要です。その上で例外も変わらず、原則月45時間かつ年間360時間です。ただし、その根拠が大臣告示から労働基準法に格上げとなりました。その為改正後の違反は労働基準法違反となりますので罰則（労基法119条6ヶ月以下の懲役または30万円以下）が適用されることとなります。

さらに、例外の例外も労働基準法を根拠として「通常予見できない業務量の大幅な増加等」があれば①年間720時間②2ヶ月から6ヶ月平均80時間③休日労働を含め月100時間未満が限度となりました。その際の注意点として①では法定休日労働時間は含まないが②③では法定休日労働時間を含むと取扱いが異なり複雑です。今後は就業規則で法定休日と法定外休日を明確に区分することや健康確保措置の定めも必要となりますし、特別条項を設ける際の理由も改正前の「臨時に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合」と比較するとだいぶ制限されているのが分かります。

急激に時間外労働の削減が難しい自動車の運転業務、建設事業、医師、新技術・新商品の開発等の業務には適用除外や施行日の先送りが設けられていますが、今から社内業務の見直しを行い過重労働が生じないように準備を進めてゆきましょう。