



10月1日から最低賃金が上がり、また消費税も上がりましたので通勤手当の変更等、変動が多い月となりました。今回は改正入管法と雇い止めにつきましてご案内いたします。

改正入管法 2019.4~

新設された在留資格「特定技能」とは

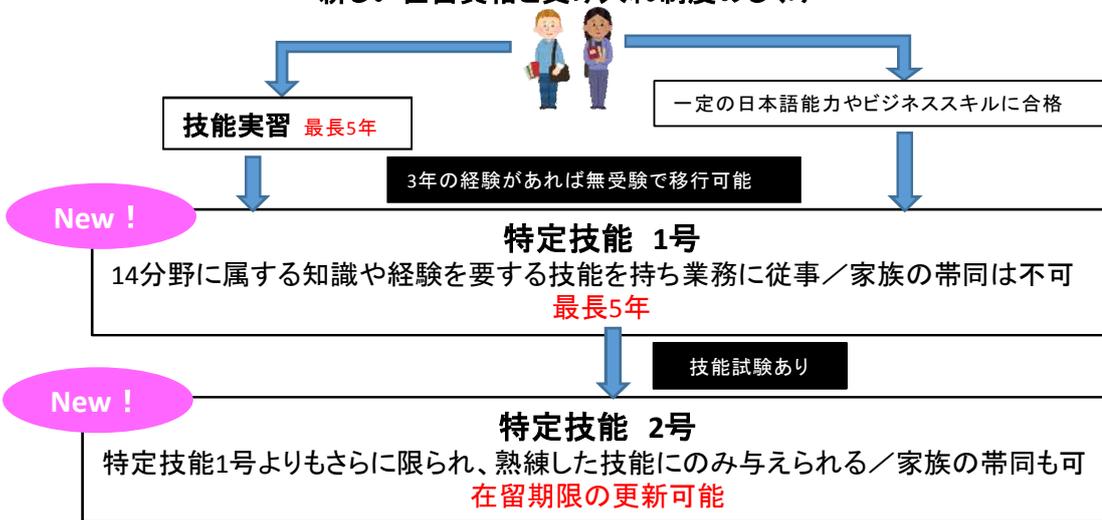
入管法改正による新しい在留資格：特定技能の創設

今までは、いわゆる単純業務に従事が可能であった在留資格は最長5年の「技能実習」のみでした。今回新設される「特定技能」は、この問題を緩和すべく、実質的には「技能実習」の延長とも言える在留資格です。

【現在特定技能と限定されている14の業種】

漁業・飲食料品製造業・外食産業・介護職・農業・宿泊業・ビルのクリーニング業・素形材産業・産業機械製造
航空業・電気および電子機器関連産業・自動車整備業・建設業・造船および船舶工業

新しい在留資格と受け入れ制度のしくみ



つまり...

「技能実習」という在留資格を持つ外国人は、最長5年間、実際に現場に入りながらOJTを通して技能を学ぶことができます。しかしながら、実習期間を満了すると母国に帰らなければならないという点で、実際のニーズに沿わないという問題がありました。今回新設される「特定技能」は、この問題を緩和すべく、実質的には「技能実習」の延長とも言える在留資格でしょう。

雇い止めについて

トラブル防止のためにはどのようにしたらよいか考えましょう。

有期労働契約の期間満了時において使用者が契約の更新をしないことは「雇い止め」といい、労働契約の途中で使用者の意思表示によって契約を終了させる「解雇」とは区別されています。

→ 使用者が雇い止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、雇い止めは認められません。ポイントとしては①業務が臨時的ではなく、持続性があるか②更新回数3回以上、または通算雇用期間が3年を超えているか③正社員と同一の権限、責任があるか④契約書に契約更新について明記し、説明しているか⑤使用者による契約更新を期待させる言動があったか⑥同様の立場にある者に対する雇止め実績これらのポイントを総合的にみて、客観性や合理性をみていきます

2019年度の最低賃金

東京都は、1,013円（現在985円）
神奈川県は1,011円（現在956円）
賃金締日の途中であっても10/1以降は最低賃金以上にしなければいけません。

通勤手当について

増税に伴い、通勤手当が変更になる場合、固定的賃金の変更のため、随時改定となる場合がございますので、ご注意ください。



今後が気になる 新聞記事より

会社員保険料迫る30%時代 健康保険組合では2022年度にも医療・介護・年金を合わせた社会保険料率が初めて30%(労使合計)を超えると推計。世代間の負担のバランスは正が急務。（日経2019.9.10）
介護利用料上限上げ検討 厚労省と財務省は、高齢者が公的介護サービスを利用する時の自己負担額を増やす検討に入る。2021年度にも自己負担額の上限を現在の4万4400円より高くし、支払能力のある高齢者に相応の負担を求め。（日経2019.9.25）
厚生年金「企業要件撤廃を」 厚生年金に加入する短時間労働者を増やすための有識者検討会で、現在「501人以上」となっている企業規模要件を撤廃すべきだとの方向性を示した。（日経2019.9.21）
パワハラ防止の骨子案示される 年内に指針公表（日経2019.9.19）