



増加する労働者の兼業について

— 会社の実務的な注意点 —

長引く世界的不況下において派遣社員や有期雇用契約社員のみならず、正社員にもリストラの波が広がっています。そんな市況を背景に、労働者の生活水準の低下を防止するため、製造業を中心に今まで禁止していた「兼業」を容認する企業が増加しています。改めて、企業が「兼業」を認める際の実務的な注意点を見てみましょう。

◇移動中の災害

本業から兼業先、あるいは兼業から本業先への移動中の災害は労災保険の通勤災害が適用されます。その場合の労災給付の平均賃金は移動先の会社を基に算出されることになります。

◇時間外労働

労働時間は、通算して処理されることになります。例えば、本業で6時間勤務後に兼業先で3時間勤務した場合は、通算した9時間が本人の労働時間となり、法定労働時間を超えた1時間分の時間外手当を支払う必要があります。支払義務を負うのは、後で勤務をさせた兼業先の企業になります。

◇長時間労働による精神疾患等

兼業による長時間労働が原因として精神疾患等を発症することも考えられます。労災の認定基準を上回る過重労働の最中に発症すれば業務起因性が認められ、労災扱いになる可能性が高くなります。この場合、本業か兼業先のどちらの平均賃金にて算出するのか明確な判断は公にされていませんが、労働時間の把握をし、業務の軽減措置を図らなかった双方に法的責任があると考えられます。

このように兼業を認める際には「過重労働による誠実労働提供の妨げ」「ノウハウの流出」といった企業リスクの他にも実務上の注意が必要になります。企業が兼業を認める際には、一定のルールを設けた上で規定を整備し、説明会等を開催し、周知した上で十分な管理を行うことが重要になります。

改正入国管理法について

— 外国人の雇用に関する注意点 —

「出入国管理及び難民認定法」の一部が改正され、主なものは平成22年7月1日に施行されます。このなかで会社の手続きに関して注意が必要なものは、以下のとおりです。

◇新たな在留管理制度の導入

新たな在留管理制度は、これまで入管法に基づいて入国管理官署が行っていた情報把握と、外国人登録法に基づいて市区町村が行っていた情報の把握を基本的に一つにまとめるものです。これにより、外国人登録証明書が廃止され、“在留カード”が順次交付されることとなります。“在留カード”は外国人登録証明書と比べて記載事項が削減され、世帯主・出生地・旅券番号などは記載されません。また、外国人登録証明書の廃止に伴い、特別永住者には特別永住者証明書が交付されます。

◇研修・技能実習制度の見直し

現行の「研修」の在留資格では、入国後1年間の研修期間において研修生は労働者として取り扱われないうえ、労働関係法令の適用がありませんでした。新しい制度では、研修(非実務のみの研修又は公的研修を除く)を行う目的で入国する外国人は、新たな「技能実習(1号)」の在留資格の申請を行なうこととなります。規定された一定時間数以上の講習を終了した後、雇用関係が生じ、労働関係法令の適用を受けることとなります。

◇在留資格「留学」と「就学」の一本化

在留資格が「留学」に一本化されますが、これまでの「就学」にあたる大学の聴講生や研究生の場合、資格外活動の許可を受けたとしても1週間につき14時間を超えて勤務させることはできません。勤務できる時間はこれまでと変わりませんので注意が必要です。

なお、詳細につきましては、入国管理局のホームページや地方入国管理局の窓口でご確認ください。

入国管理局 URL <http://www.immi-moj.go.jp/>

《 片 》

はじめての行動は緊張するものです。初対面の人と会うとき、初めての仕事をするとき、大勢の前で話をするときなどです。

例えば、慣れていない研修会の講師を引き受けたとします。はじめてのときは、途中で説明が行き詰ったかどうか、答えられないような難しい質問に立ち往生したらどうか、次々に心配して取り越し苦労をします。

しかし、あるときに気持ちを切り替えました。はじめての仕事であっても、準備して真剣に奉仕する気持ちで取り組めば、必ず共感して受け入れていただけるということが分かりました。最初は他人からの評価ばかり気になって苦勞しましたが、やがて本當に役立つ仕事をしたというように感じました。

心が自身の内ではなく外に向きました。このようになり、はじめて、他人の心と共感しながら仕事が出来るようになりました。

