

人事労務ニュース BOX

2025 年 6 月号

違反繰り返し「必ず」送検**2025 年度 監督指導方針**

厚労省は、2025 年度の監督指導について同様の違反を繰り返す事業場を「必ず」送検する方針とした。2024 年度は繰り返しの法違反を「躊躇なく」送検するとしており、今年度は表現が強められた。是正勧告を受けた事業場が改善報告書を提出し、労基署が是正を確認したケースで、再度同様の違反が認められた場合、今後は 100%送検に着手することが想定される。また、行政指導の実効性担保に向け、過去に重大・悪質な法違反が認められたにもかかわらず、遵法状況の定着が確認できない事案は確実に司法処分に着手するよう都道府県労働局長に指示をしている。

長時間労働にかかる監督指導では、脳・心臓疾患発生を未然に防止する対策を実施する方針とした。監督指導の対象事業場は明らかにされていないものの、労災認定事案において時間外・休日労働が月 80 時間に近いケースで、労働時間以外の負荷要因を考慮したケースが一定程度見られる点を指摘している。

「労働者」基準の見直しへ**予見可能性向上も課題**

厚労省は、労働法制に詳しい学識者で構成する研究会を設置し、労働基準法上の「労働者」にあたるかを判断する基準を 40 年ぶりに見直すことを検討する。

労働基準法上の「労働者」に該当するかどうかの判断にあたっては 1985 年 12 月に取り纏められた労働基準法研究会報告が示した「判断基準」が運用されている。これによると、労働者性の有無は「使用従属性」の有無で判断するとしたうえで、「使用従属性」を判断する基準については、「指揮監督下の労働であること」と「報酬の労務対償性があること」の 2 点に整理されている。指揮監督下の労働に関する要素として、業務遂行上の指揮監督の有無や業務指示への諾否自由の有無、拘束性の有無等を示している。

ギグワーカーやフリーランス等が労働基準法上の「労働者」に該当するかが不明確で、働き方の変化に対応出来ないとの指摘がある。判断基準のあり方や、労働者性判断の予見可能性を高めるための方策も検討する。

賃上げ率横ばい 平均 5.49%**長野県春季賃上げ率 平均 4.04%**

日本経済新聞社がまとめた 2025 年の賃金動向調査によると、5%以上の賃上げを実施した企業は 6 割超にのぼる一方で、4 割が前年の賃上げ率を下回っていた。

本調査は 2025 年 3 月～同年 4 月に実施し、集計可能な 364 社で集計した。定期昇給とベースアップを合わせた賃上げ率の平均は 5.49%、賃上げ額の平均は 1 万 9207 円（前年比 606 円増）だった。

長野県の民間労働組合 420 組を対象に行った 2025 年春季賃上げ要求・妥結状況調査結果（第 1 報）によると、2025 年 4 月現在で平均妥結額は 1 万 795 円（前年同期比 762 円増）、平均賃上げ率は 4.04%（前年同期比 0.18 ポイント増）だった。報告があった 100 組合のうち、集計可能な 91 組合が賃上げ要求を行い、90 組合が妥結した。妥結の内訳状況がわかる組合のうち、ベースアップを実施した組合は 84.4%にあたる 76 組合（前年同期比 15.8 ポイント増）だった。

退職金 1200 万円 全額不支給**バス運賃 1000 円着服 最高裁**

京都市交通局でバス運転手を務めていた労働者が、退職金の全額不支給等を不服とした裁判で、最高裁は退職金の全額不支給を適法とする判決を下した。

労働者は勤務中に乗客から受け取った運賃 1000 円を売上げとして計上せず、着服した。また、停車中のバスの運転席で計 5 回、電子タバコを使用している。これらの行為はバスのドライブレコーダーによって判明したが、労働者は喫煙については認めたものの、当初、運賃の着服は否定しており、上司の指摘により、着服についても認めるに至った。同市は、労働者を懲戒免職としたうえで、退職金 1211 万 4214 円を全額不支給とする処分を下した。

最高裁は、全額不支給を違法とした二審判決を破棄し、同市の処分を適法とした。公務遂行中の公金着服は、それ自体が重大な非違行為にあたることと強調し、バス運行事業に対する信頼を大きく損ねる行為であり、約 29 年の勤続と、懲戒処分歴がない点を考慮しても、全額不支給は同市の裁量権の範囲内とした。

外国人雇用の基本

労働力不足を背景に、外国人労働者を雇用する企業が年々増加しています。外国人雇用の基本的な制度等について解説します。

はじめに

日本に在留する外国人には、それぞれ「在留資格(ビザ)」が付与されており、この資格によって「就労可能性」「どのような職種で働けるか」が厳格に定められています。この確認を怠って外国人を雇用すると、雇用主側にも刑事・行政上の責任が及びます。以下、外国人雇用の基本的な制度について解説します。

在留資格

在留資格は大きく以下の3つに分類されます。

- ① **就労が可能な在留資格** (例: 技術・人文知識・国際業務、技能、特定技能) → 職種が限定されており、指定された範囲外での労働は不可
- ② **就労が原則不可の在留資格** (例: 留学、家族滞在) → 後述の「資格外活動許可」を得ることで、一部の就労が可能になる
- ③ **就労制限のない在留資格** (例: 永住者、日本人の配偶者等、定住者) → 職種に制限なく、一般の日本人と同様に就労が可能

企業が外国人を雇用する際は、在留カードやパスポートの確認を通じて、就労可能な資格かどうかを必ず確認する必要があります。

留学生の資格外活動と労働時間上限

「留学」の在留資格を持つ外国人は、本来、学業専念を前提とした資格のため、就労はできません。ただし、「**資格外活動許可**」を得ていれば、原則週28時間以内(長期休暇中は1日8時間以内かつ週40時間以内)の範囲で就労が可能です。なお、注意点は下記のとおりです。

- ・ 無許可での労働は不法就労に該当
- ・ 許可があっても原則週28時間を超えると違法
- ・ 風俗関連業務など一部分野は禁止

留学生をアルバイト等で採用する際は、在留カードの裏面に資格外活動許可が記載されているかを確認し、シフト時間が週28時間以内かどうかを管理することが非常に重要です。

特定技能1号・2号とは

2019年の入管法改正により、新たに創設されたのが**特定技能1号・2号**の在留資格です。これは深刻な人手不足が認められた分野において、一定の技能と日本語能力を持つ外国人労働者の受け入れを認める制度です。

【特定技能1号の特徴】

受け入れ可能な分野は介護、外食、建設、農業、宿泊など16分野が定められています。在留期間は最大5年(更新制)で、分野別試験に合格、もしくは技能実習2号を修了した者が対象となります。なお、家族の帯同は原則として不可とされています。

【特定技能2号の特徴】

特定技能2号は「熟練した技能を持つ外国人に与えられる在留資格」です。受け入れ分野は当初建設、造船のみでしたが、2023年から人手不足が深刻な外食・宿泊・自動車整備・ビルクリーニングなど11分野に拡大されました。1号との違いは在留期間に上限がなく更新可能であり、永住資格の取得や家族の帯同が認められている点などがあります。

外国人を雇用したいときは

外国人雇用についての相談先は以下のものがあります。

- ① 行政書士→就労ビザ取得の相談対応、書類作成代行
- ② 登録支援機関→特定技能の受け入れ時の生活支援・入国後フォローなどの義務的支援
- ③ 社会保険労務士→雇用契約書や雇用保険・社会保険の手続き