

ビタミンM No.152

～ 1枚5分で1ヶ月の経営に効く ～ (2024年11月号)

<今月のトピックス>

- ・労働安全衛生に関する一部手続きの電子申請が義務化に
- ・退避や立入禁止が必要な危険箇所等における保護措置

<今月のQ&A>

- ・外国人労働者を雇用する場合の流れやポイントを押さえられていますか？

ビタミンMの“M”とは、“Management”を指し、“お客様の経営に効く”“お客様に活力を与える”存在でありたいとの願いが込められています

＝労働安全衛生に関する一部手続きの電子申請が義務化に＝

2025年1月1日より以下の手続きについて、**電子申請が原則義務化**されます。

- ①労働者死傷病報告
- ②総括安全衛生管理者/安全管理者/衛生管理者/産業医の選任報告
- ③定期健康診断結果報告
- ④心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
- ⑤有害な業務に係る歯科健康診断結果報告
- ⑥有機溶剤等健康診断結果報告
- ⑦じん肺健康管理実施状況報告



電子申請を活用することで、労働基準監督署へ出向くことなく、時間や場所にとらわれず手続きすることが可能となります。

＝退避や立入禁止が必要な危険箇所等における保護措置＝



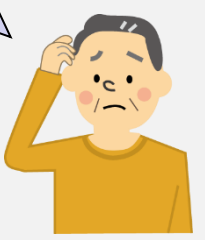



2025年4月から事業者が行う退避や立入禁止等の措置について、**作業を請け負わせる一人親方等や、同じ場所で作業を行う労働者以外の人に対しても、保護措置が義務付けられます。**

①危険箇所等における退避や立入禁止等の措置の対象範囲を、作業場で何らかの作業に従事する全ての者に拡大
→作業を請け負わせる一人親方等や、同じ場所で作業をおこなう労働者以外の人に対しても、労働者と同等の保護が図られるよう、必要な措置を実施することが事業者には義務付けられます。

②危険箇所等で行う作業の一部を請け負わせる一人親方等に対する周知の義務化
→立入禁止とする必要があるような危険箇所等において、例外的に作業を行わせるために労働者に保護具等を使用させる義務がある場合には、請負人(一人親方、下請業者)に対しても保護具等を使用する必要がある旨を周知することが義務付けられます。

＝外国人労働者を雇用する場合の流れやポイントを押さえられていますか？＝

外国人労働者の数は、令和5年10月末時点で200万人を超えるなど年々増加しており、外国人を雇用する事業所数についても、届出が義務化された平成19年以降、過去最高を更新しております。今後もさらに外国人労働者が増えることが想定されますが、外国人労働者を雇用する際の流れやポイントについて押さえられていますでしょうか？

<p>外国人労働者を雇用する際の基本的な流れについて教えてください。</p> 	<p>外国人労働者を雇用する際の基本的な流れとしては以下になります。</p> <ol style="list-style-type: none">①在留カードにて在留資格及び在留期間が過ぎていないか確認する②就労させる仕事の内容が在留資格の範囲内であるか確認する③ハローワークに雇用状況を届け出る <p>特に在留資格については、「就労が認められるもの」「就労が認められないもの」「就労活動に制限がないもの」に分けられますが、原則就労が認められていない「留学」「家族滞在」「文化活動」の在留資格であっても、地方出入国在留管理局で資格外活動の許可を受けることで就労が可能になります。</p> <p>また、外国人労働者の雇入れと離職の際には、その氏名、在留資格などをハローワークに届け出る必要があります。</p> 	<p>不法就労に当たる外国人労働者を雇い入れた場合、どうなりますか？</p> 
<p>不法就労とは、次の場合をいいます。</p> <ol style="list-style-type: none">①不法滞在者や被退去強制者が働く場合②出入国在留管理庁から働く許可を受けずに働く場合③出入国在留管理庁から認められた範囲を超えて働く場合 <p>なお、上記の者を雇用した場合や、不法就労をあっせんしたりした者は不法就労助長罪により3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金に処せられます。</p> <p>※雇用している外国人労働者が不法就労であること を知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合、処罰を免れません。</p> 	<p>外国人労働者を雇用した場合、労働保険や社会保険に加入させなければなりませんか？</p> 	<p>労働保険や社会保険については、国籍に関わらず適用になるため、条件に該当する場合加入が必要となります。</p> <p>また、日本では当然とされているルールが外国人労働者にとってはなじみがなく、十分に理解できていないことも想定されますので、やさしい日本語を使うなどの工夫をしながら、分かりやすく説明することが大切になります。</p> 

「ビタミンM」の内容に関しては、分かりやすく簡潔に表現することを心掛けておりますので、情報のすべてを正確に表すことができない場合があります。このような場合において、内容が不正確であったこと、および誤植があったことによる生じたいかなる損害に対しても、当事務所は一切の責任を負いませんのでご了承ください。また「ビタミンM」の内容は、作成日現在において有効な情報です。制度や法律は変更されますので、ご利用日時点での内容を官公庁等にご確認ください。「ビタミンM」はメールでの配信も可能です。「kcr@nkgr.co.jp」に<事業所名・お名前・メール配信希望>をご記入の上、メールをお送りください。



社会保険労務士法人 日本経営(日本経営グループ)
〒561-0872
大阪府豊中市寺内2-4-1緑地駅ビル4階
発行責任者: 社会保険労務士 岩田 健
執筆担当者: 労務チーム 谷田 直樹
TEL: 06-6868-1193
FAX: 06-6862-4662
Mail: kcr@nkgr.co.jp



←バックナンバーはこちら
からご覧いただけます
作成日: 2024.10.22
NK-GROUP
イラスト協力: WANPUG