



Japan Ready-made Meal Association

# 人事労務情報

2019  
1

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

## CONTENTS

		PAGE
法改正情報	労働関係法令の改正状況と求められる対応	1
労務管理情報	従業員の過半数代表者の選出、チェックが厳しくなる可能性あり！	4
相談室	政府が副業・兼業の普及促進を目指しているそうですが・・・	5
じっくり解説！	複数の事業所で働く場合の労働保険について	7
NEWS	改正入管法が成立！ 外国人材の受入れ拡大へ	8

## 法改正情報

### 労働関係法令の改正状況と求められる対応

近年、労働関係諸法令の改正や審議が目まぐるしく行われています。2019年度は、働き方改革関連法の成立に伴い、労働基準法、労働安全衛生法等の改正法施行が確定しています。

2019年1月以降に施行される、主要な法改正内容をおさえておきましょう。

#### 1. 働き方改革関連法と労働関係法の改正

2016年9月に内閣総理大臣の私的諮問機関として「働き方改革実現会議」が設置され、2017年3月に同会議により「働き方改革実行計画」が策定されました。この働き方改革実行計画にしたがって、「誰もが活躍できる社会の実現」と「企業の生産性を向上させること」を狙いとした「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下「働き方改革関連法」）が2018年6月29日に国会で成立し、同年7月6日に公布されています。

働き方改革関連法は、労働基準法・労働安全衛生法・労働契約法など8本の法律から成り立ち、3つの基本方針を掲げています。そしてこの方針に基づき労働関係法の改正が行われることになっています。

その内容は多岐にわたっていますが、特に基本方針Ⅱに基づく法改正は、企業の労務体制の構築に直接影響します。

改正内容により施行時期は異なりますが、早いものでは2019年4月1日からの施行予定となります。

#### 働き方改革の3つの方針と関係する法改正

- I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進
  - … 雇用対策法の改正
- II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等
  - … 労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法、じん肺法の改正
- III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保
  - … パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正

## 2. 労働関係法の改正状況

人事担当者が押さえておきたい2019年1月以降に施行される主要な法改正の全体像をご確認ください。

施行時期	法律名(略称)	主な改正等の内容
2019年 1月4日適用	健康保険法 厚生年金保険法	<ul style="list-style-type: none"> <li>「賞与に係る報酬」の取扱いの明確化                      ・業績給やインセンティブといった形で年に4回以上支払われる賞与は、「通常の報酬」ではなく、「賞与に係る報酬」となります。これについては、定時決定(または7・8・9月の随時改定)において、7月1日前の1年間に受けた賞与の額の12分の1を報酬額とします。</li> </ul>
2019年 4月	労働基準法	<ul style="list-style-type: none"> <li>時間外労働の上限規制 ★中小企業・2020年4月より施行                      ・単月100時間未満、複数月平均80時間以内、および年間720時間以内</li> <li>年次有給休暇の年5日時季指定義務</li> <li>フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長</li> <li>高度プロフェSSIONAL制度の創設</li> <li>月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の引上げ(25%→50%以上)                      ★ただし、中小企業は、2023年4月から適用開始(大企業は2010年より適用)</li> </ul>
	労働安全衛生法	<ul style="list-style-type: none"> <li>すべての労働者に対する労働時間の把握義務</li> <li>産業医・産業保健機能の強化                      ・産業医の活動環境の整備、労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正な取り扱いルールの推進等</li> </ul>
	じん肺法	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者の心身の状態に関する情報の取り扱いに関する項目の追加</li> </ul>
	労働時間等設定改善法	<ul style="list-style-type: none"> <li>勤務間インターバル制度導入の促進(努力義務)</li> </ul>
2020年 4月1日 までに 全面施行	健康増進法	<ul style="list-style-type: none"> <li>国、地方公共団体の責務等を法律上規定</li> <li>多数の者が利用する施設等における喫煙の禁止</li> <li>違反した者について、所要の罰則を規定</li> </ul> <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>参考：段階施行スケジュール</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2019年夏ごろより 学校・病院等は敷地内禁煙</li> <li>・2019年4月1日より 事務所・飲食店等は原則屋内禁煙 ※既存の小規模飲食店には例外措置あり</li> </ul> </div>
2020年 4月	パートタイム労働法 労働契約法	<ul style="list-style-type: none"> <li>不合理な待遇差をなくすための規定の整備(均衡待遇規定の明確化、均等待遇規定の対象における有期雇用労働者の追加、ガイドラインの策定による規定解釈の明確化)</li> <li>労働者に対する正社員との待遇差や内容の説明義務の強化</li> <li>行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続き(行政ADR)の規定を整備(短時間労働者、有期雇用労働者および派遣労働者に対して統一的に整備)</li> <li>派遣先事業主から派遣元事業主に対して、派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象となる労働者の賃金その他待遇等の情報提供を義務づけ                      ★中小企業・パートタイム労働法と労働契約法については2021年4月より施行</li> </ul>
	労働者派遣法	
2020年 3月31日 までに	職業安定法	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハローワークや職業紹介事業者等のすべての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする                      ※2017年3月31日公布の改正職業安定法の内容。公布から3年以内施行予定。</li> </ul>
2020年 4月1日	労働保険徴収法 経過措置による適用猶予	<ul style="list-style-type: none"> <li>満64歳以上被保険者の雇用保険料免除措置の廃止</li> </ul>

### 3. 改正に伴い求められる対応

2019年4月施行予定の法改正のなかから、多くの会社に影響があるものについて実務上のポイントと求められる対応を解説します。

#### (1) 改正労働基準法

##### ① 時間外労働時間の上限規制



36協定で取り交わされる時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定

上限の原則である月45時間・年360時間という規制は従前の告示と同じなので法改正への対応はありませんが、臨時の特別な事情に対応する特別条項を設けている場合は新たな法規制に沿うものになっているかどうかの再確認が必要です。

また、実際に時間外労働をさせる場合も上限に関する規制が設けられ、これに違反した場合には罰則も設定されているので、できるだけ実際の残業時間を抑制するとともに、これまで以上に労働時間管理を徹底し、合わせて実際の労働時間が法令に反するものになっていないかを適宜チェックできる体制を構築しておくことが望ましいでしょう。

##### ② 年次有給休暇の年5日時季指定義務



- ・ 労働者ごとに年次有給休暇の取得状況等を管理することが必要。
- ・ 年次有給休暇管理簿の作成義務。
- ・ 労働者が取得した日数や計画的付与により取得した日数は控除が可能

労働者が自主的に年次有給休暇（以下「年休」）を取得せず、また、使用者が計画的な時季指定を行わない場合は、期限の直前になって多数の労働者が一斉に年休を取得するという事態にもなりかねません。よって、労働者ごとの基準日、付与日数、取得日数、残日数を記録した「年次有給休暇管理簿」を作成し、整理しておくことが必要となります。

会社によっては、基準日の統一（年休の斉一的取扱い）の検討が必要かもしれません。

また、この法改正を就業規則にも反映させ、会社から年休の時季を指定することがあり得る旨を労働者に周知しておくことが望ましいでしょう。年休の取得率が低い場合は、年末年始や夏季休暇、ゴールデンウィーク等を活用し、年休の取得推奨日を設けるといった対策も有効かもしれません。

#### (2) 改正労働安全衛生法

##### ① 労働時間の把握

これまでは割増賃金を適正に支払うため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平29.1.20策定）および通達（平29.1.20基発0120第3）で定めていました。今後は、健康管理の観点からすべての労働者について、客観的な方法による労働時間の把握が義務化されます。なお、把握方法の詳細については、上記ガイドラインを参考に、通達において明確化される予定となっています。

##### ② 産業医・産業保健機能の強化

産業医が専門的な立場から労働者の健康確保のために、労働環境を整備すること、産業医の中立性を強化する仕組みや産業医の権限や業務の明確化、労働者への周知等について見直すことを目的としています。具体的な内容は、次のとおりです。

- ・ 事業者は、産業医に対し、労働者の労働時間に関する情報、その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報提供をしなければならない。
- ・ 事業者は、産業医から受けた労働者の健康管理に関する勧告の内容等を、事業場の労使と産業医で構成する衛生委員会、安全衛生委員会に報告しなければならない。
- ・ 事業者は、労働者から産業医へ直接相談できる仕組みを構築し、労働者が安心して健康診断を受けられる体制の整備に努めなければならない。
- ・ 事業者による労働者の健康情報の収集、保管、使用、適正な管理について指針を定め、労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられるようにする。

なお、情報提供義務については、労働災害の防止や、万が一、労働災害が生じた場合の事業主の安全配慮義務のためにも重要です。

## 労務管理情報

## 従業員の過半数代表者の選出、チェックが厳しくなる可能性あり！

年度単位（4月から翌年3月）で36協定を締結している企業では、新年度に向けて36協定の準備を始める時期でしょうか。36協定では、従業員の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働組合がない場合は従業員の過半数代表者（以下「過半数代表者」）と書面により協定することになります。この過半数代表者の適正な選出についてチェックが厳しくなる可能性があるため、再確認しましょう。

## 1. 過半数代表者の適正な選出

過半数代表者の選出にあたっては、

- ① 管理監督者に該当しないこと、
- ② 民主的な手続きがとられていること（→ 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であること）、

といった要件を満たしていなければなりません。

この②に、2019年4月より、次の要件が追加されることになりました。

**使用者の意向に基づき選出されたものでないこと**

これは、働き方改革関連法に関わる通達によると、「労働者の過半数を代表する者を選出するに当たっては、使用者側が指名するなど不適切な取扱いがみられる」ために、新労働基準法施行規則において明記したものとされています。とはいえ、厚生労働省の通達では、以前から、「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」と明記されていたので、今回の規則改正によって厚生労働省の見解は変更していないといえるでしょう。

一方、あえて規則改正を行ったという点から、労働基準監督署による過半数代表者の適正な選出についてのチェックがより厳しいものになると推測できます。会社が過半数代表者となる人を指名し、従業員の過半数の信任を得ないまま36協定を締結し届出を行っているような場合、今後、36協定の有効性が問題となる可能性が高まります。



管理監督者は、過半数代表者にはなれませんが、選出母数には含める必要があります。よって、従業員の過半数代表者の選出母数となる従業員は、管理監督者を含むその事業場で雇用される従業員全員が対象です。選出母数となる人数を正確に把握しないと、適正な過半数代表であるかどうかの確認ができないことになるので、ご注意ください。

また、新労働基準法施行規則では、新たに次のことも定められましたので、ご注意ください。

使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

## 2. 適正な選出の具体的内容

## (1) 選出の手順

過半数代表者を選出する手順の一例を紹介します。

- ① 労使協定を締結するにあたって、過半数代表者を選出することが必要であることを事業場内に通知する。
- ② 期日を指定して、立候補者を募る。
- ③ 立候補者がいればその立候補者でよいかどうか、投票・挙手等で信任を問う。  
⇒ 過半数の信任があれば、決定。
- ④ 立候補者がいなければ同様に期日を指定して、適任者と思う人を推薦してもらう。
- ⑤ 推薦された人に対して投票・挙手等で信任を問う。  
⇒ 過半数の信任があれば、決定。

## (2) 投票・挙手以外の方法について

厚生労働省の通達では、投票・挙手以外の方法として、「労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確となる民主的な手続」をあげています。いずれにしても、「労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確となる民主的な手続」かどうかは問題なのであって、仮に使用者の推薦があつたとしても、最終的に労働者の過半数が選任を支持していると言えればよいものと考えられます。

## 相談室&lt;&lt;人事労務管理&gt;&gt;

## 政府が副業・兼業の普及促進を目指しているそうですが・・・



社労士

あけましておめでとうございます。昨年は大変お世話になり、誠にありがとうございました。本年もどうぞよろしくお願いいたします。

今年は、働き方改革関連法の施行もありますね。法改正対応もそうですが、御社の職場環境が更によくなっていくよう、当方も精一杯のサポートをさせていただきます。



人事部長

あけましておめでとうございます。本年も引続きどうぞよろしくお願いいたします。

働き方改革関連法については、人事担当者として就業規則や規程、制度等の見直しに取り組んでいきます。せっかく見直すのだから、生産性の向上や社員の定着化も合わせて考えていくつもりです。引続き、様々な面からのアドバイスをお願いいたします。

・・・ということで、新年最初の質問をさせてください。2017年の3月に政府が示した「働き方改革実行計画」のなかで、副業・兼業を促進していくことが盛り込まれていましたが、その後の状況はいかがでしょうか。



社労士

実態としては現時点では、多くの会社の就業規則においては、原則として副業・兼業を禁止していますね。これは、本来は余暇や休息に充てる時間を副業・兼業に費やすことで労働者が疲労したり、自社での業務がおろそかになるといった本業への影響や、情報漏洩のリスク、競業や利益相反といったこと等への懸念があるからでしょう。

人事部長

そうですね。弊社も同じ考えのもと、就業規則において、原則として副業や兼業を禁止しています。



社労士

そうでしたね。一方、ご認識のとおり働き方改革実行計画のなかで、柔軟な働き方がしやすい環境整備のひとつとして副業・兼業の推進が掲げられました。そして、2018年1月に、厚生労働省は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（以下「ガイドライン」）を公表し、合わせて、モデル就業規則も改定しました。

## ☞ 副業・兼業の促進に関するガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000192844.pdf>

## ☞ 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」 Q &amp; A

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000193040.pdf>

## ☞ モデル就業規則

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html)

人事部長

はい、これらのことも思い出し、弊社も検討が必要なのでは・・・と思っています。



社労士

ガイドラインでは、副業・兼業にまつわる事項が整理されており、また、Q & Aも公開されて細かな点まで記載されています。そして、このガイドラインおよび就業規則において、副業・兼業について、従来の「原則禁止」から「原則容認」へと方針転換が示されています。

具体的に、就業規則の内容を見てみましょう。

【厚生労働省公開のモデル就業規則(抜粋)】

(副業・兼業)

第67条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することが**できる**。

2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

(1) 労務提供上の支障がある場合

(2) 企業秘密が漏洩する場合

(3) 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合

(4) 競業により、企業の利益を害する場合



人事部長

なるほど。これまでは、遵守事項として「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という原則禁止の表現であったのが、「**できる**」という表現を用いて積極的に副業・兼業を認めるような規定(第1項)となっているのですね。そのうえで、第3項で、一定の場合は「禁止又は制限」することができるという定めになっていると・・・。



社労士

はい、そうですね。実はこれまでも裁判例においては、「労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは基本的には労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、一定の場合」と判示するものもありました。この一定の場合とは、第3項のようなことを指しますね。このような裁判例の動向や、ガイドライン、モデル就業規則のことを踏まえると、副業・兼業に対する会社の方針を検討する時期かもしれません。

と言いましても、あくまでもモデルですので、必ずこの規定にしなければならないということではありませんよ。

人事部長

社会環境を考えると、副業・兼業を認める方向での検討になると思うものの、取扱いについては慎重に検討する必要があるそうですね。



社労士

おっしゃるとおりです。認めるといっても、大きく分けて次のように3つの段階があります。一般的には、正社員には許可制、所定労働時間や所定労働日数が少ないパートタイマーやアルバイトには届出制が採用しやすいでしょう。

- ① 許可制 → 従業員が副業・兼業の内容を届出し、会社が内容を精査し、事情によっては後日取り消しもあり得る
- ② 届出制 → 従業員が副業・兼業の内容を届出し、要件を満たす限り、会社は認めなければならない
- ③ 無制限制 → 完全に従業員の裁量に任せ、許可や届出を求めない

また、本業への影響という観点からは、自分で働き方をコントロールすることが必要となりますので、雇用形態や勤続年数等を考慮して対象者を設定する場合もあるかもしれません。

なお、複数の事業所で働く場合、公的保険(労災保険・雇用保険・社会保険)の適用要件や給付額が単独での就業とは異なるケースがありますし、労働時間の通算の問題もあります。これらについても十分考慮しながら検討することが望ましいでしょう。



人事部長

なるほど。法令で副業・兼業を認めなければならない、認めなくてもよい、となったわけではないので、会社の実態に合わせた制度設計ができるということですね。ならば、どのような副業・兼業を希望するかを従業員にも尋ねてみます。社内の方針が出ましたら、またご相談をさせていただきます！

じっくり解説！

## 複数の事業所で働く場合の労働保険について



政府は、柔軟な働き方がしやすい環境整備のひとつとして、副業・兼業の推進を目指しています。今後、働き方の多様化に伴って、副業・兼業が増える可能性があります。「副業・兼業」について明確な定義付けはありませんが、今回は、『一定期間内に、事業主を異にする2以上の雇用契約を交わす状態(すなわち、「複数の会社を掛け持ちして働いている状態」)]を想定し、副業・兼業に伴う労働保険〔労災保険・雇用保険〕について解説します。

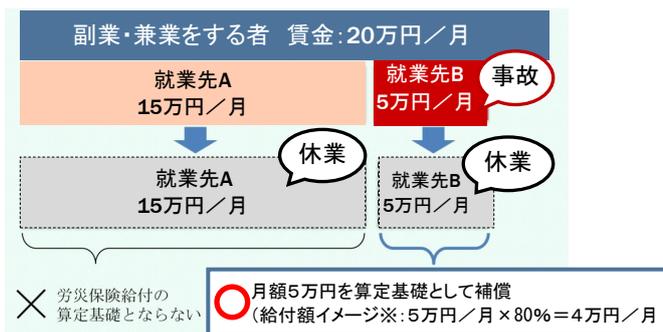
### 1. 副業・兼業をする者への労災保険の適用

労災保険制度は、①労働者の就業形態にかかわらず、②事故が発生した事業主の災害補償責任を担保するものです。

①の観点から、副業・兼業をする者にも労災保険は適用されます。

一方で、②の観点から、副業・兼業をする者への労災保険給付額については、事故が発生した就業先の賃金分のみを算定基礎とします。たとえば、下図のように、就業先Aでは正社員雇用で月額賃金15万円、就業先Bではアルバイト雇用で月額賃金5万円とします。もし、Bの事業場で業務災害に遭うと、Bの事業場の賃金のみを基礎とした平均賃金が算定され、それが業務災害の保険給付の額の基礎となる給付基礎日額になります。

【例：A・Bの2社で働く労働者が、B社での勤務中に事故】



※ 具体的な保険給付額は「給付基礎日額」によって算出し、休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の80%相当額を給付します。なお、給付基礎日額とは、原因となった事故直前3か月分の賃金を暦日で割ったものをいいます。

なお、就業先Aから就業先Bへ移動する途中でケガをした場合は、通勤災害として取り扱うことが可能となります。この場合、移動の終点となるBでの就業のために行われる通勤と考えられ、就業先Bの通勤災害として取り扱われることが行政通達で定められています。

### 2. 副業・兼業する者への雇用保険の適用

雇用保険制度においては、労働者が雇用される事業は、その業種や規模等を問わず、原則として雇用保険の適用事業となり、適用事業所の事業主は雇用する労働者について雇用保険の加入手続を行わなければなりません。ただし、同一の事業主の下で、「1週間の所定労働時間が20時間未満である者」「継続して31日以上の雇用が見込まれない者」は、適用除外とされ被保険者となりません。

今回の副業・兼業のように、同時に複数の事業主に雇用されている場合、それぞれの雇用関係において被保険者要件を満たす場合は、その者が生計を維持するために必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となります。また、同時に複数の事業主に雇用されて合算して週所定労働時間が20時間以上となった場合であっても、個々の雇用関係の週所定労働時間が20時間未満であるときは、雇用保険は適用されないことに注意が必要です。

【例：同じ25時間でも異なる雇用保険の適用について】



複数の会社を掛け持ちして働いている場合、それぞれから得る給与を合わせて生活をすると考えることが自然です。政府は、複数の会社で働く者の保護の観点や、副業・兼業を普及促進させる観点から、労災保険の給付の在り方や雇用保険の公平な制度の在り方について検討を進めるとしてしています。



NEWS

## 改正入管法が成立！ 外国人材の受入れ拡大へ

2018年12月8日に、出入国管理及び難民認定法と法務省設置法の一部を改正する法律案（以下「改正法」）が成立しました。この改正法は、新たな在留資格である「特定技能」の1号と2号の創設を柱としています。また、法務省の外局として「出入国在留管理庁」を新設し、外国人の在留管理や受け入れ企業の指導・監督を行うこととしています。なお、具体的な規定の多くは法務省令などに委ねられました。

### ◆新しい在留資格「特定技能」

- ・ 特定技能1号 … 不足する人材の確保を図るべき産業上の分野に属する相当程度の知識又は経験を要する技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
- ・ 特定技能2号 … 同分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

日本語能力と技能の試験に合格する、または技能実習を終了した外国人に「特定技能1号」、より高度な試験に合格し熟練技術を持つ人には「特定技能2号」の資格が付与されることとなります。

### ◆受入れのプロセス等に関する規定の整備

政府が特定技能の在留資格にかかわる制度の適正な運用を図るための基本方針を定め、この基本方針を踏まえ、法務省が人材を確保することが困難な状況にあるため、外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野において、適正に外国人を受け入れるための「分野別運用方針」を関係行政機関と協議し作成しました。なお、この基本方針、分野別方針とともに、外国人との共生を図るための対応策についても、12月25日に閣議決定されました。

### ◆外国人への支援

特定技能1号の外国人に対しては、受入れ機関または登録支援機関（以下「受け入れ機関等」）が日本での活動を安定的・円滑に行うことができるようにするための日常生活上、職業生活上または社会生活上の支援を行うことになっています。

なお、特定技能の外国人を雇用する受け入れ機関のことを「特定技能所属機関」と呼び、次の3つの基準を満たす必要があります。

- ① 外国人と締結する契約（特定技能雇用契約）は、報酬額が日本人と同等以上であることなどを確保するため、所要の基準に適合することが必要
- ② 適格性に関する基準として、労働関係法令・社会保険関係法令の遵守および欠格事由に該当しないこと等
- ③ 支援体制に関する基準として、支援計画に基づき、適正な支援を行える能力・体制があること等（※特定技能1号外国人材の場合のみ）

また、外国人の勤務先企業に代わって外国人を支援する機関を「登録支援機関」と呼び、これは所要の基準を満たした上で、出入国在留管理庁長官の登録を受けることとなります。

### ◆出入国在留管理庁による指導・助言等

新設する出入国在留管理庁は、労働法令に違反したり、報酬の決定などにおいて差別的取扱いが認められるときは、受け入れ機関等に対し、必要な指導、助言を行うことができます。また、法違反などが認められた特定技能所属機関に対しては、期限を定めて改善を命令するとともに、その旨を公示しなければならないとされました。