



Japan Ready-made Meal Association

人事労務情報

2019
11

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
労務管理情報	違法な時間外労働への監督指導、不適正な労働時間把握への指導について	1
トピックス	来年1月からハローワークの求人票が変わります！	3
相談室	パートタイマーの契約時間変更、随時改定の対象となりますか？	4
information	台風15号・19号の災害に伴い雇用調整助成金の特例を実施	5
じっくり解説！	健康管理の観点から求められる労働時間の把握義務について	6
NEWS	生活習慣病予防検診、協会けんぽへの申し込みが不要となります！	7
注目！！	外国人の退職時には、預貯金口座の解約を促しましょう	8

労務管理情報

違法な時間外労働への監督指導、不適正な労働時間把握への指導について

厚生労働省は、長時間労働が疑われる事業場に対する平成30年度の監督指導結果を公表しました。この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としたものです。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06801.html

1. 結果のポイント

(1) 法違反の状況（是正勧告書の交付）

監督指導の対象となった29,097事業場のうち、20,244事業場（69.6%）で、労働基準法などの法令違反がありました。主な内容は、次のとおりです。

① 違法な時間外労働：11,766事業場（全体の40.4%）

このうち時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間超が全体の66.8%、100時間超が44.3%、150時間超が約10%。

なお、違法な時間外労働とは、36協定がない時間外労働、36協定で定める限度時間を超えた時間外労働などが該当する。

② 賃金不払残業：1,874事業場（全体の6.4%）

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施：3,510事業場（全体の12.1%）

(2) 指導の状況（指導票を交付）

監督指導を実施した事業場のなかには、次のような改善指導が行われた事業場もあります。

① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なために改善を指導されたもの：20,526事業場（全体の70.5%）。

このうち、時間外・休日労働を月80時間（※）以内に削減するよう指導されたものは11,632事業場（56.7%）。

※ 脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外・休日労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見がある。

② 労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定めるガイドラインに適合するよう指導されたもの：4,752事業場（全体の16.3%）

2. 労働時間の適正な把握に関する指導状況

労働時間の適正な把握に関する指導（前掲1（2）②）は、2017年1月20日に厚生労働省が定めた「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」（以下「ガイドライン」）に基づいて行われています。

労働時間の把握が不適正なために指導された4,752の事業場のうち、始業・終業時刻の確認・記録ができていないことで指導が行われたものが2,688事業場、自己申告制による場合で指導が行われたものが2,694事業場ありました。

ガイドラインについて

● 趣 旨

労働基準法は、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けており、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有しています。しかし、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられます。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにします。

● ガイドラインの対象労働者

労働基準法第41条に定める者およびみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除くすべての労働者。

※ 本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があるため、使用者は過重な長時間労働を行わせないようにするなど、適正な労働時間管理を行う責務があります。（→ 6ページ「健康管理の観点から求められる労働時間の把握義務について」参照）

● 労働時間の考え方

- ・ 使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。
- ・ 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当する。

3. 自己申告制における実態調査

自己申告制による場合の指導事業場2,694のうち、「実態調査の実施をするように指導」されたものが2,154事業場を占めています。これは、自己申告制により始業・終業時刻の確認および記録を行っている場合で、「自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。」や「自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。」が適正に行われていないことに対する指導となります。

ガイドラインより抜粋

4. 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

（3）自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

原則的な方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

自己申告による労働時間の把握は、曖昧な労働時間管理となる傾向があります。そこで、ガイドラインでは、やむを得ず自己申告制により始業時刻や終業時刻を把握する場合に講ずべき措置を明示しています。自己申告制により労働時間を把握している事業場では、改めてこのガイドラインに沿った管理ができているかを確認することが望ましいでしょう。

また、今後も長時間労働是正に向けた取組みはますます強化されることと思いますので、自社の労働時間の実態、管理方法等を今一度確認しておく必要があるでしょう。

トピックス

来年1月からハローワークの求人票が変わります！

ハローワークに登録した求人情報は、平成26年から職業紹介事業を行う地方自治体や民間事業者にも、オンラインで提供されています。近年、求職者は求人情報専門の検索サイトを利用し、多くの情報の中から、より求める条件に合致する企業を選んで応募するようになりました。ハローワークがオンライン提供する求人情報も検索サイトでヒットする可能性があることから、ハローワークを通じた求人が見直されつつあるようです。このようななか、2020年1月6日よりハローワークのサービスが充実されることとなりました。

☞ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06574.html

1. 概要

ハローワークでは無料で会社の求人票を出すことができますが、2020年1月6日にハローワークのシステムが刷新されることが公表されました。システムの刷新により、求人票の様式や求人の公開方法が変わり、より多くの求職者に、より詳しい求人情報や事業所情報を提供できるようになるそうです。

変更のポイントは、次の2つです。

- (1) 新サービス「求人者マイページ」で、会社のパソコンから求人の申し込み等ができる。
- (2) 新しい求人票で、より詳細な情報を求職者に提供できるようになる。

2. 変更内容

(1) 新サービス「求人者マイページ」

新しいハローワークインターネットサービスでは、会社が「求人者マイページ」を設けて、担当者が会社のパソコンで、求人内容の変更や募集停止をできるようになります。また、応募者が「求職者マイページ」を開設している場合には、メッセージ機能を使って直接やり取りができるようになるため、求職者からの質問等にきめ細かな対応ができるようになります。

● 求人者マイページで利用できるサービス

- ・ 求人申込み（ハローワークで確認後に受理・公開）
- ・ 求人内容の変更、募集停止、事業所情報の変更など
- ・ 会社の外観、職場風景、取扱商品、パンフレット等の画像情報の登録・公開
- ・ ハローワークから紹介された求職者（応募者）の紹介状の確認、選考結果の登録
- ・ ハローワークから紹介された求職者（応募者）とやり取りができるメッセージ機能の利用
- ・ ハローワークに登録されている求職者情報の検索

(2) 求人票の様式変更

求人票の様式が変わり、掲載する情報量が増え、求職者に対して求人情報をより詳細に伝えることができるようになります。A4判片面から両面となり、固定残業代制度、職務給制度や復職制度の有無のほか、残業・休日労働に関する労使協定（36協定）で、繁忙期等により長い労働時間を設定する特別条項を定めているかなど、登録する項目が追加されます。また、会社や職場の写真など画像情報も登録でき、内容を工夫できるようになります。

また、ハローワークインターネットサービスとハローワーク内のパソコン（検索・登録用端末）が一本化され、求人情報の内容や検索方法が同じになります。

☞ 様式変更に伴い新設される主な項目

- ・ 職務給制度の有無
- ・ 復職制度の有無
- ・ 屋内の受動喫煙対策の有無および内容
- ・ 固定残業代の有無
- ・ 昇給制度の有無
- ・ 賞与制度の有無
- ・ 36協定における特別条項の有無および内容
- ・ 応募書類の送付方法
- ・ 正社員登用制度の有無および実績
- ・ 必要なPCスキル
- ・ 事業所からのメッセージ
- ・ 障害者雇用に関する項目
- ・ U・Iターン歓迎
- ・ 外国人雇用実績の有無

変更に伴い、求人票から削除される項目や、登録可能文字数が減少する情報もあります。求人票の様式変更や公開方法が変わることに伴い、今後、求人条件や事業所情報などについて内容確認や追加情報の登録が必要となります。ハローワークに求人票を出している会社は、事前に内容を確認しておきましょう。

相談室<人事労務管理>

パートタイマーの契約時間変更、随時改定の対象となりますか？



人事課長

パートタイマーの積極的な活用の成果か、所定労働時間を変更する雇用契約を検討しているパートタイマーがいます。変わるのは所定労働時間のみで、時給や通勤手当等は変わりません。ただ、所定労働時間を6時間から7時間とすることにより給与の総支給額は大幅に増えます。こういった場合、社会保険の標準報酬月額(★)はどのようになるのでしょうか。

【補足】

★ 標準報酬月額とは・・・

- ・ 被保険者が受ける給与(基本給のほか役付手当、残業手当、通勤手当などを含めた税引き前の給与)を一定の幅で区分した報酬月額に当てはめ決定したもので、保険料や年金額の計算に使用するものです。
- ・ 標準報酬月額は、通常は年に1回、7月に提出する**基礎算定届**により決められます。これを**定時決定**といい、4～6月の3か月間の報酬総額から1か月の平均額を求め、標準報酬月額が決定されます。
- ・ しかし、年の途中で昇給や降給、雇用契約の変更などで報酬額が大きく変わることがあります。このようなとき、標準報酬月額がそのままだと、実際に受け取る報酬に対して社会保険料が多すぎたり少なすぎたりすることになります。これを防ぐのが、標準報酬月額の**随時改定**です。随時改定の際には、**月額変更届**を提出する必要があります。



社労士

活用の効果が表れ、よかったですね！ さて、パートタイマーの方の時給や手当等は変わらないものの、所定労働時間の変更により、変更した月から3か月間の給与の見込み総支給額から判断すると、現在の標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じる可能性があるのですね。このような場合、随時改定の対象となるかどうかと・・・。

随時改定は、次の3つの条件を全て満たす場合に行うものでしたね。

- ① 昇給または降給等により固定的賃金に変動があった場合
- ② 変動月からの3か月間に支給された報酬(残業手当等の非固定的賃金を含む)の平均月額に該当する標準報酬月額とこれまでの標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じた場合
- ③ 3か月とも支払基礎日数が17日(特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11日)以上である場合

人事課長

はい、そこは理解できています。今回のケースでは、条件②と③には当てはまることが見込まれますが、①に該当するかどうか分からなくて・・・



社労士

なるほど。それでは、①を掘り下げていきましょう。この「固定的賃金の変動」とは、支給額や支給率が決まっているものをいい、日本年金機構が発行する資料等で次のようなケースを目にされているのではないのでしょうか。

- ・ 昇給(ベースアップ)、降給(ベースダウン)
- ・ 時給制・日給制などから月給制になったなど給与形態の変更があった場合
- ・ 時間給・日給などの基礎単価が変わり賃金に変動した場合
- ・ 請負給や歩合給制の単価や歩合率の変更があった場合
- ・ 資格手当や役付手当、住宅手当、家族手当、通勤手当などの固定的な諸手当が新たに支払われることになった、もしくは支払手当額の変更があった場合
- ・ 一時帰休(レイオフ)による通常の賃金よりも低額な休業手当の支給

人事課長

はい、そうですね。このなかには、今回のパートタイマーに当てはまるものはないように思いますが・・・



確かに、そのまま当てはまるものはないようですね。ですが、日本年金機構は、「標準報酬月額額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」というものを出していて、具体的な事例も含めて示しています。このなかの「○随時改定について 問1-3」において、次のように記されています。

時給単価の変動はないが、契約時間が変わった場合、固定的賃金の変動に該当するため、随時改定の対象となる。

人事課長

なるほど。ということは、今回のパートタイマーは、要件①にも当てはまり、随時改定の対象となる可能性があるということになりますね。

はい、そのとおりです。現時点では可能性ですので、3つの要件と照らし合わせ随時改定の対象となるか確認をしてください。



標準報酬月額は、給与から控除する保険料額にかかわるだけでなく、傷病手当金や将来の年金額計算にも使用されるものですので、正しく理解することが必要です。判断に迷ったときには、今回ご紹介しました「標準報酬月額額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」も参考になさってくださいね。

<https://www.nenkin.go.jp/jigyonushi/index.files/jireisyu.pdf>



そのようにします。弊社では、今後も所定労働時間を変更するパートタイマーが増える見込みですので、3つの要件すべてに該当して随時改定の対象となるかをしっかりと確認していきます。それから、契約変更の面談の際に、社会保険料が変更となる可能性があることにも触れたほうがよいかもしれませんね。



台風15号・19号の災害に伴い雇用調整助成金の特例を実施

雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業、教育訓練又は出向を行い労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

10月21日に、厚生労働省は、「令和元年台風第15号及び19号の災害に伴う雇用調整助成金の特例を実施します」と公表しました。同省は、地域経済への影響が見込まれることから、台風第15号及び第19号に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、雇用調整を行わざるを得ない事業主に対して、次のような雇用調整助成金の特例措置を講じます。

1 要件緩和等

- ① 生産指標の確認期間を3か月から1か月へ短縮する。
- ② 台風第15号及び第19号による災害発生時に起業後1年未満の事業主についても助成対象とする。（通常は、生産指標を前年同期と比較できる事業主が対象）
- ③ 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象とする。

2 遡及適用（計画届の提出時期）

通常は、休業等に係る計画届を、事前に提出することが必要ですが、事後の提出を認める。（令和2年1月20日までに提出があれば、休業等の前に届け出られたものとする。）

★ 支給要件にあてはまれば、従業員に支払う休業手当の費用の2分の1（中小企業は3分の2）の助成などを受けることができます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07425.html

じっくり解説！

健康管理の観点から求められる労働時間の把握義務について



本号2ページで取り上げた「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」（以下「ガイドライン」）は、割増賃金の未払いなど労働基準法の観点から労働時間の適正な把握を求めるものです。よって、労働基準法上の管理監督者や裁量労働制の適用労働者、事業場外労働のみなし労働時間制の適用労働者は、労働時間把握の対象外となります。

一方、ここで取り上げるのは、働き方改革関連法のひとつとして今年の4月1日に改正となった労働安全衛生法第66条の8の3における「労働時間の状況の把握義務」です。こちらは健康管理の観点からの義務であり、対象となる労働者もガイドラインとは異なります。

1. 労働時間の状況の把握の概要

(1) 労働安全衛生法の改正

2019年4月1日から順次施行されている働き方改革関連法は、「長時間労働の是正」を柱のひとつとし、労働基準法や労働安全衛生法を改正しました。

労働安全衛生法の改正は、主に、産業医・産業保健機能の強化と医師の面接指導の部分となります。そして、医師の面接指導の実施にあたり、事業者には労働者の労働時間の状況の把握が義務づけられました。（労働安全衛生法第66条の8の3）

労働安全衛生法で労働時間の状況の把握が義務化された理由は、長時間労働による過労死や精神疾患のリスクは、残業代の支払義務の有無に関わらず、管理監督者や裁量労働制の適用労働者であっても直面するものだからです。よって、この改正は、適切な勤怠管理、労務管理を行うことによって長時間労働や過重労働を防ぎ、労働者の適正な健康管理と安全な就業環境の提供を実現するためのものといえるでしょう。

【労働安全衛生法 第66条の8の3】

事業者は、第66条の8第1項(※1)又は前条第1項の規定による面接指導(※2)を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者(次条第1項に規定する者(※3)を除く。)の労働時間の状況を把握しなければならない。

※1 長時間労働者に対する医師の面接指導

※2 新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に就く労働者に対する医師の面接指導

※3 次条第1項に規定する者：高度プロフェッショナル制度の対象者

(2) 労働時間の状況の把握の対象者

「労働時間の状況の把握」とは、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握することとされています。

そして、健康確保措置の適切な実施のため、次の労働者を含む全ての労働者を対象(高度プロフェッショナル制度の適用者を除く)となります。

- ① 研究開発業務従事者
- ② 事業場外労働のみなし労働時間制の適用者
- ③ 裁量労働制の適用者
- ④ 管理監督者等
- ⑤ 派遣労働者（※派遣先事業者が把握）
- ⑥ 短時間労働者
- ⑦ 有期契約労働者

2. 【原則】客観的な記録による把握が必要

事業者が労働時間の状況を把握する原則的な方法としては、次のようなものがあります。

- ・ タイムカード
- ・ パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録
- ・ 事業者（事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む。）の現認

そして、これらの客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければなりません。なお、事業者の状況によっては、上記以外でも、ITツール等を活用した労働時間の状況把握と客観的な記録方法も選定できるかもしれません。

3. 【例外】自己申告による把握が認められる場合

原則では、客観的な記録による把握が義務付けられましたが、「やむを得ず客観的な方法により労働時間を把握し難い場合」は、労働者の自己申告による方法も認められることがあります。

ただし、この「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」は、労働者が事業場外で行う業務に直行または直帰する場合など、事業者の現認を含め、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない場合が該当するということから、非常に限定的といえます。さらに、直行直帰などにより事業場外で勤務する場合の取扱いについては次のようにも述べられています。

労働者が事業場外において行う業務に直行また直帰する場合などにおいても、例えば、事業場外から社内システムにアクセスすることが可能であり、客観的な方法による労働時間の状況を把握できる場合もあるため、直行または直帰であることのみを理由として、自己申告により労働時間の状況を把握することは、認められない。

これらのことより、労働者が業務に直行または直帰する場合で社外から勤怠管理システムにアクセスできないなど、やむを得ず客観的な方法により労働時間を把握できない場合には、例外的に「自己申告」による労働時間の把握も認められることとなります。ただ、労働者の自己申告による把握にあたっては、事業者は次の措置を全て講じることが求められ、高いハードルといえます。

- ・ 関係者に十分な説明を行う。
- ・ 自己申告により把握した労働時間が、現実の労働時間と合致しているかどうか、必要に応じて実態調査を実施し、補正する。
- ・ 自己申告の報告が適正に行われているか確認する。
- ・ 自己申告の労働時間に上限を設けてはならない
- ・ 残業代を減らすための社内通達や残業代を定額払いとする制度などが、労働時間の適正な申告を阻害していないか確認する必要がある。
- ・ 法令違反の残業が行われていないか確認する。

★ 内勤の場合については、次のことにより、自己申告制はなかなか認められないと考えられます。

タイムカードによる出退勤時刻や入退室時刻の記録やパーソナルコンピュータの使用時間の記録などのデータを有する場合や事業者の現認により当該労働者の労働時間を把握できる場合にもかかわらず、自己申告による把握のみにより労働時間の状況を把握することは、認められない。

改正労働安全衛生法による労働時間把握の義務化については、罰則は用意されていません。

ですが、過重労働対策を進めるためには労働時間の状況の把握は、今後より重要になるでしょう。自己申告による把握が認められるケースが非常に限定的であること等を考慮すると、原則的な方法(タイムカード等)で記録する方法を採ることが現実的かもしれません。

なお、自己申告制で把握している企業はもちろんのこと、原則的な方法を採用している場合でも、把握した労働時間と実態との乖離が生じていないか等、確認と是正を行うようにしましょう。



生活習慣病予防検診、協会けんぽへの申し込みが不要となります！

協会けんぽ(全国健康保険協会)では、生活習慣病の予防や早期発見のため、生活習慣病予防健診を実施し、健診費用の一部を補助しています。現在、生活習慣病予防健診を受診するには、加入者(被保険者)・事業主から協会けんぽへ申込書を提出するか、もしくはインターネットサービスを利用し申込みをする必要があります。

この手続きについて、令和2年4月1日受診分からは、協会けんぽへの申込みを廃止するという案内がありました。よって、令和2年4月1日受診分からは、加入者(被保険者)・事業主から健診実施機関に対してのみ、予約申込みを行えばよいこととなります。これに伴い、毎年3月に協会けんぽから事業主に送付していた次年度の健診対象者を記載した申込書については、令和2年度受診分(令和2年3月送付予定分)より、健診対象者の情報を記載した生活習慣病予防健診対象者一覧に代わります。なお、この一覧については、協会けんぽへの提出は不要です。

☞ <http://www.kyoukaikenpo.or.jp/home/g4/cat405/moushikomihashi/2019100201>



外国人の退職時には、預貯金口座の解約を促しましょう

● 預貯金口座の売買は犯罪です！！

最近、企業を退職し帰国する外国人労働者の一部が、不要となった預貯金口座(預貯金通帳やキャッシュカード)を解約せず、不正に売却していることが問題となっています。預貯金口座の売買(預貯金通帳やキャッシュカードを売却・譲渡することも含む)は犯罪です。

ところが、犯罪行為であるとの認識が薄いまま、お小遣い稼ぎのために預貯金口座を売却する事例が多発しています。このようにして売却された預貯金口座は、振り込め詐欺やマネー・ロンダリング(犯罪による収益を隠して預金をしたり送金したりすること)等の振込口座に使用されるなど犯罪に使用されています。

なお、警察庁の調査(※)によると、インターネットバンキングに係る不正送金事犯における不正送金の一時送付先として把握した562口座のうち、名義人の国籍はベトナムが約62.8%を占め、増加が顕著であるようです。次いで日本が約14.8%、中国が約13.3%となります。

※平成30年におけるサイバー空間をめぐる脅威の情勢等について(平成31年3月7日 警察庁 広報資料)

● 金融機関の対策

このような状況を受け、各金融機関は外国人労働者の口座管理の厳格化に取り組み、なかには次のような対応を取っている金融機関もあります。

- ・ 在留期間を過ぎた場合は強制解約ができるようにする文言を預金規定に追加。
- ・ 外国人が口座を開設する時に在留期間満了日の「届出書兼同意書」の提出を求める。名前や住所、在留期限、勤務地・留学先を明記してもらうほか、期間満了時に所在が分からない場合は勤務地・留学先へ照会した上で取引停止や強制解約もあり得る。
- ・ 在留期間の満了日や特別永住者証明書の有効期間が過ぎても更新を届け出ない場合は、強制解約を含む「取引制限」に異議を申し立てないとの同意を口座開設時に取り付ける。

また、金融庁は、企業に対して、「外国人の預貯金口座・送金利用について__外国人の受入れに関わる方に知っていただきたい事項のご案内」という冊子を作成し、外国人労働者の退職による帰国時には、預貯金口座の解約を促すよう、注意喚起を行っています。

📄 金融庁「外国人の預貯金口座・送金利用について」 www.fsa.go.jp/news/30/20190411/01.pdf

● 企業としては・・・

企業においては、退職する外国人労働者が犯罪に巻き込まれないよう、特に技能実習生などが在籍期間を終了して帰国する際には、退職後の預貯金口座の売買・譲渡をさせないように注意喚起することが必要でしょう。帰国前に軽い気持ちで売却する事例が多いことから、預貯金口座の売却が重大な犯罪であることを理解させましょう。また、口座を解約したという証明を持参してもらい、最終給与は現金で支給するといった対策を取ることも検討してはいかがでしょうか。

