

事務所ニュース

NO 158 号

外国人数が過去最高を記録

◆外国人雇用状況の届出制度

雇用対策法に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善や再就職支援などを目的とし、すべての事業主に、外国人労働者の雇入れおよび離職時に、氏名、在留資格、在留期間などを確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることが義務付けられています。

届出の対象は、事業主に雇用される外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く）です。

以下の集計数値は、平成 29 年 10 月末時点で事業主から提出のあった届出件数を基にしています。

◆外国人雇用状況の概要

日本での外国人労働者数は 127 万 8,670 人で、前年同期比で 19 万 4,901 人（18.0%）増加し、過去最高を記録しました。増加の要因として挙げられるのは、「高度外国人材や留学生の受入れが進んでいること」「永住者や日本人の配偶者等の身分に基づく在留資格者々の就労が進んでいること」「技能実習制度の活用が進んでいること」等です。

最も多い国籍は中国の 37 万 2,263 人で、全体の 29.1%を占めています。続いて、ベトナム（240,259 人、18.8%）、フィリピン（146,798 人、11.5%）となっています。

在留資格別では、身分に基づく在留資格の 45 万 9,132 人（35.9%）が最も多く、資格外活動（留学）（25 万 9,604 人、20.3%）、技能実習（25 万 7,788 人、20.2%）、専門的・技術的分野（23 万 8,412 人、18.6%）、と続いています。

◆事業所の状況

外国人を雇用している事業所は、全国で 19 万 4,595 カ所あります。前年同期比で 2 万 1,797 カ所増え、こちらも過去最高を更新しました。

都道府県別では、東京都（5 万 4,020 カ所、27.8%）が最も多く、愛知県（1 万 5,625 カ所、8.0%）、大阪府（1 万 2,926 カ所、6.6%）、神奈川県（1 万 2,602 カ所、6.5%）、埼玉県（9,103 カ所、4.7%）と続いています。

◆産業別の状況

産業別では、製造業が最も多く、外国人労働者全体の 30.2%が就労しています。

なお、建設業およびサービス業の外国人労働者は減少傾向にあります。

「働き方改革」って実際進んでいるの？

◆企業における「働き方改革」の実態は？

現在、政府が推進する「働き方改革」の名の下に、様々な方面で「働き方」の見直しが進められており、関連する国の動きや企業事例などがメディアでも多く取り上げられています。

その一方で、実態が伴っていない「働き方改革」に対する批判や課題も叫ばれているところですが、「働き方改革」は、実際、企業ではどのように受け止められているのでしょうか。

◆必要性は感じているが取り組んでいない企業も

株式会社オデッセイが、全国の人事部門または「働き方改革」に係わる部門に所属している方を対象に実施した「働き方改革に関する意識アンケート」の結果によると、

約8割が、「働き方改革」の必要性を感じていると回答しましたが、実際に「働き方改革」に取り組んでいるのは約5割という結果になったそうです。

必要性を感じながらも、実行できていない企業がまだ多いことがわかります。

◆労働時間の改善、休暇取得促進への取り組みが中心

また、「働き方改革」の具体的な施策として取り組んでいることで最も回答が多かったものは、「労働時間の見直しや改善」となっており、「休暇取得の促進」が続いています。

「女性の働きやすい環境作り」と「育児・介護中の社員が働きやすい環境作り」という回答も多く集まり、女性を支援する施策に取り組んでいる企業も多いことがわかります。

◆実現にはまだまだ課題も

また、株式会社リクルートマネジメントソリューションズが、企業の人事制度の企画・運営および「働き方改革」推進責任者を対象に実施した『働き方改革』の推進に関する実態調査の結果によると、「働き方改革」推進上の課題として、「社外を含めた商習慣を変える難しさ」を挙げる回答が62.1%と最も多く、「現場や他部署との連携が難しい」(54.0%)、「マネジメント難度上昇への懸念」(50.3%)が続いています。

◆自社の現状を踏まえて適切な対応を

人材確保や従業員のメンタルヘルス対策等の面からも、企業の「働き方改革」に対する取り組みは今後も重要性が増すでしょう。

自社の現状を見極めながら適切な対応を考えていきたいところです。

国内企業の3分の2が後継者不在！

◆後継者問題で650万人の雇用が失われる!?

春の人事異動の季節を前に、頭を悩ます人事担当者の方も多いことでしょう。

一方、企業自体のとても大きな“人の異動”である「後

継者」について、そろそろ本格的に考え始めている経営者も多いのではないのでしょうか。

近年、中小企業の事業承継が国家的な問題として認識され始めており、後継者問題等による廃業が急増することにより、2025年頃までの10年間で約650万人の雇用、約22兆円のGDPが失われる可能性(経済産業省の推計)が示唆されています。

◆同族企業の後継者は「子供」が約半数

帝国データバンクが発表した「2017年 後継者問題に関する企業の実態調査」によれば、国内の66.5%の企業で後継者が不在であり、後継者候補は「子供」が40.5%、「非同族」が31.4%となっています。

ただし、これを(創業者である場合を含まない)同族継承企業に限ってしてみると、66.9%が後継者不在であり、後継者候補は、「子供」が48.2%、「親族」が39.0%、「非同族」が3.7%となっており、M&Aなどによる非同族への事業承継意識が極めて希薄です。

また、年商10億円未満の企業では、平均を上回る不在率(78.0%)となっており、承継準備が十分進んでいない実態もあります。

◆M&Aの広がり

60歳代後半から70歳代が平均的な引退年齢とされていますが、代表年齢「60歳代」の同族継承企業では48.0%と約半数、「70歳代」でも34.4%で後継者不在となっており、「安定した事業承継が特徴」といわれてきた同族企業にあってこの数値は低いとは言えません。

3月の主な税務と労働の手続き

12日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

15日

- 個人事業税の申告・事業所税の申告
- 所得税の確定申告期限
- 確定申告税額の延納の届出書の提出

4月2日

- 健保・厚年保険料の納付
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)