

元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける
みんなが笑顔で暮らせる社会をつくろう

特定社労士・人事コンサルタント 深川順次
福岡市博多区比恵町 11-7-701
深川経営労務事務所・(株)グッジョブ
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 特定技能の創設と外国人材の活用法

- ①増加する外国人労働者
- ②新設された特定技能とは
- ③雇用するときの留意点

2019年3月号(第184号)

「外国人労働者数は1,460,463人」(2018年10月末現在)、
昨年よりも181,793人(14.2%)増加し、過去最高の数値を更新しました。
深刻な人材難の中、政府は受け入れ拡大に突き進んでいます。4月からは「特定技能外国人」を新設した出入国管理法が施行されます。

「特定技能」の特徴は

- ①人手不足の解消という観点を明確にしていること(今までの「技能実習制度」は「国際協力」や「国際貢献」という美名の下に行われてきており、その矛盾点が露わになっている)
- ②それゆえ特に人手不足が著しい14分野に限定されていること
- ③「単純労働者」も受入れ可能となっていること
- ④受入期間が大幅に伸びていること です。

今回は、新たな在留資格である「特定技能」とは何なのかを紹介し、外国人労働者を雇用するときの留意点を明らかにします。

特定技能の創設と外国人材の活用法

■増加する外国人労働者■

雇用する事業所数も増えています。2018年10月末現在で216,348か所。2017年10月末に比べて21753か所(11.2%)増えています。

国籍別にみると、中国(389,117人)が一番多いが、それを抜く勢いでベトナム(316,840人)が増加しています。増加率はベトナム31.9%が第一位で、インドネシア、ネパールと続いています。

産業別の割合では、製造業21.4%、卸・小売業17%、宿泊・飲食サービス業14.5%の順となっています。事業所規模別にみると、「30人未満事業所」で就労する者が最も多く、34.7%を占め、増加率も最も大きくなっています。

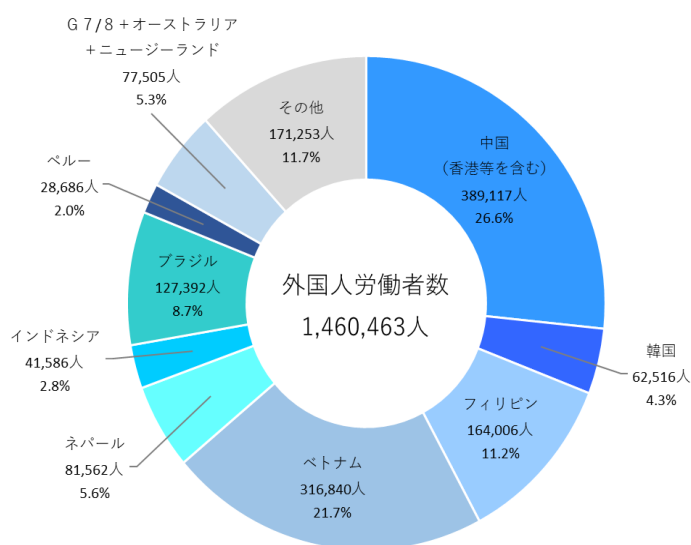
では、都道府県別の就労実態はどうでしょうか。やはり大都市圏に集中しています。東京が30.0%。ついで愛知、大阪。ただ増加率でみると、熊本が31.2%増加、次いで大阪、鹿児島となっています。熊本は震災復興現場と農業分野で増加しているようです。

■新設された特定技能とは■

【導入の背景】

導入の背景を次のように述べています。

図2 国籍別外国人労働者の割合



「中小・小規模事業者をはじめとした深刻な人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みを構築する」

今までも、専門的・技術的分野で就労資格を持つ外国人や技能実習生、留学生等には制限付きで就労を認めてきました。しかし「深刻な人手不足」の中、それだけでは対応できないと、特定産業分野では「単純労働」にも門戸を開放することにしたのです。これは大きな転換です。

【14 業種の特定産業分野】

特定産業分野に指定されている業種は次の通りです。

- ①介護、②ビルメンテナンス、③素形材産業、④産業機械製造業、⑤電気・電子情報関連産業、⑥建設業、⑦造船・船用工業、⑧自動車整備、⑨航空、⑩宿泊、⑪農業、⑫漁業、⑬飲食料品製造業、⑭外食業

5年間で、34万5千人を受け入れるとしています。

【特定技能1号、2号のポイント】

特定技能1号		特定技能2号	
①実務経験	不要	①実務経験	不要
②在留期間	最長5年	②在留期間	制限なし
③日本語能力	ある程度 (試験等により確認)	③日本語能力	不要
④単純労働	可	④単純労働	可
⑤家族の帯同	不可	⑤家族の帯同	可
		⑥対象業種	建設業、造船・船用工業

■雇用するときの留意点■

【在留資格と就労条件の確認が必須】

採用する際は必ず、在留カードや資格外活動許可証などの提示を求め、在留資格と就労条件を確認する必要があります。

- ①就労制限のない在留資格・・・「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」
- ②在留資格の範囲内で就労できる在留資格・・・「外交」「投資・経営」「法律・会計業務」「人文知識・国際業務」など16業種の就労資格外国人及び技能実習生と特定技能外国人(新設)
- ③原則として就労できない在留資格・・・「文化活動」「短期滞在」「留学」「研修」「家族滞在」

ただし、「留学」「家族滞在」の外国人は、地方入管局で資格外活動の許可を受けることで、週28時間まで就労できる。(留学生の場合、長期休暇時は、1日8時間、週40時間まで可)

【外国人にもすべての労働法が適用される】

外国人にも、「労基法」や「最低賃金法」などの労働法はすべて適用されます。それゆえ日本人と同じように、最低賃金以上の賃金支払いが義務付けられています。残業を行えばそれに応じて残業代の支払義務も発生します。また雇用保険や社会保険加入基準も日本人と全く同じです。「国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと」(労基法第3条)になっています。

【違法行為に対する監督指導が強化されている】

諸外国からは、「技能実習制度」に対して、「人権無視の奴隷制度」とまで言われています。それゆえ、受入れ拡大とともに強化されているのが、違法行為に対する改善指導です。

2017年には「外国人技能実習適正実施法」が成立、また外国人技能実習機構が発足、監督・指導を強化しています。3月5日には新聞各社が、「日立と系列10社が実習生に必須業務とは異なる作業をさせていた、また給与が最低賃金を下回っていたとして改善指導を受けた」と大々的に報じました。

人手不足の中で外国人労働者の受入れが、拡大することは必至です。外国人雇用には制約条件があることをしっかり踏まえること、文化・習慣等に配慮すること、同時に日本人と同じように処遇することが大切です。

参考文献：『新たな外国人材の受入れについて』(法務省入国管理局)

『外国人雇用状況』の届出状況まとめ(平成30年10月末現在)』(厚生労働省職業安定局)