



『外国人労働者について（I）』

宮川安江

日本は少子高齢化が進み、現在人口減少の時代にと突入しています。これに伴い労働人口も減少しており、国内の様々な業界で人手不足が深刻化しています。このペースが進むと、40年後には労働人口が4割減少することが予想されており、企業は事業を維持するために様々な変革を求められています。

人材派遣大手のパーソルが運営するパーソル総合研究所の推計によると、2030年には7073万人の労働需要に対し、6429万人の労働供給しか見込めず「644万人の人手不足、その他製造業、卸売り・小売業、運輸業など幅広い業界で人材不足の問題が顕在化します。

これは遠い将来の話ではなく、10年以内に起こる状態です。今後企業は労働人口が減少していく社会を前提に経営体制を整えなければ生き残れなくなるでしょう。

労働人口減少を迎え、私たちが打っていく有効な対策は、①働く女性を増やす、②働くシニアを増やす、③生産性向上させる、④外国人材を活用する、という策が必要となります。

近年国が積極的に推進している「働き方改革」や「企業の生産性向上」などは、これから迎える人手不足を乗り越えるための国策の一面があるのです。そして国内の労働人口が減少するのであれば、海外の意欲的な人材を受け入れるという合理的な対策が外国人材の活用になります。

まず外国人が日本国内に入国する手続き、外国人を採用する採用手順として、①

在留資格の理解→②採用計画→③募集→④書類選考・面接→⑤雇用契約→⑥ビザ申請→⑦就労開始→⑧ハローワークへ届出→⑨ビザ更新・届出について考察していきます。

外国人が日本に入国するには、海外にある日本の大使館で「ビザ（査証）」を取得します。日本の在留許可を受けるための推薦状です。

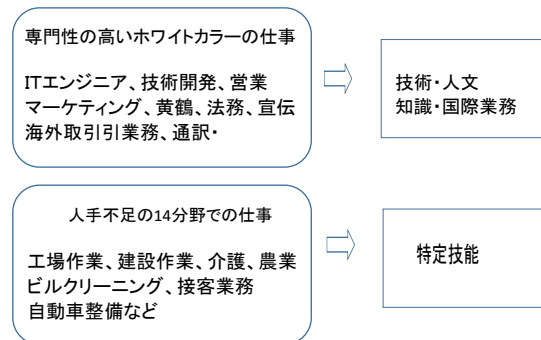
入国・在留手続きの流れとして

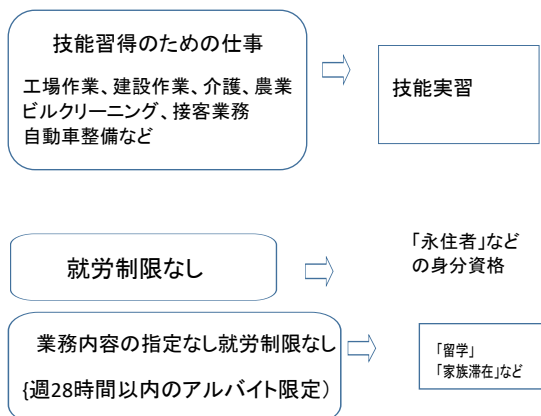
入国前は受入機関が在留資格認定証明書交付申請を行い、交付を受ける→「査証（ビザ）」外国人本人が査証（ビザ）申請を行い発給を受けます

入国後は到着した空港において入国審査官による上陸審査を受け上陸許可を受けます→在留期間の更新、在留資格変更の申請を行います。

在留資格は、受入企業の代理人が行う場合と、外国人本人が自国で行う場合の2通りあります。在留資格は、日本国内で許可される「活動」や「身分」を明確にしたもので、29種類の在留資格があります。

自社で使える在留資格





●採用計画

在留資格の業務範囲や就労期間などを考慮し、適材適所に人材を配置できるようにします。長期間雇用したい場合には、他の在留資格に移行できるよう計画を立てておきます。

□人材配置の例

- ・「技術・人文知識・国際業務」 1名
- ➡ 外国偉人従業員の管理・通訳・翻訳
- ・「技能実習生」12名
- ➡ 溶接、機械加工等の工場作業
- ・「アルバイトの留学生」4名
- ➡ 運搬作業、清掃等の単純作業

●募集

「技術・人文知識・国際業務」の募集

採用の仕方は特に指定されていません。日本人採用と同様に、企業が自由な方法で人材を募集することができます。国内、海外のどちらからでも受入が可能です。また、派遣社員として受入も認められます。

「技術・人文知識・国際業務」のビザを取得できるのは、国内及び海外の大学または、日本の専門学校を卒業した外国人です。外国人の専攻科目と従事しようとする業務に関連性があることも必要とされます。従って学歴を持つ外国人を対象として募集をかける必要があります。

「特定技能の募集」

「特定技能」はビザを取得できるのは、
①特定技能の試験に合格した外国人、若し

くは②技能実習を3年終了した外国人です。

①については、制度が開始されて間もないため、試験合格者は未だ少ないのが現状です。このため、②の外国人を対象にし、技能実習から特定技能に移行して継続的に雇用するか、もしくはすでに技能実習を終了して帰国した外国人を呼び戻すのが、現時点でスムーズな採用方法です。試験合格者を募集する場合は、人材紹介会社を利用したり、日本語学校や専門学校などに求人を出してみるのも良いでしょう。

特定技能の外国人を海外から受け入れる場合、国によってその現地の政府が認定した現地の送出国から人材斡旋を受けなければなりませんので注意が必要です。(カンボジア、フィリピン、ミャンマー、ベトナムなど)

「技能実習生の募集」

技能実習生は、「技術・人文知識・国際業務」や「特定技能」のように、自社で採用することはできません。必ず入会している監理団体から斡旋を受ける必要があります。まずは地域の監理団体に問い合わせる必要があります。

「採用時の在留カードの確認」

①在留資格

外国人に任せる業務が在留資格の範囲内であるか

②就労制限

永住者などの場合は「就労制限なし」、留学生や短期滞在者の場合は「就労不可」と記載されています。

→パターン1 就労制限なし

「永住者」定住者」日本人の配偶者」「永住者の配偶者」

→パターン2 就労不可

「留学生」「家族滞在」「研修」「文化活動」「短期滞在」

→パターン3 就労ビザ（就労制限有り）

「外交」「公用」「教授」「芸術」「宗教」「報道」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「介護」「高度専門職」「企業内勤務」「興業」「技能」「技術・人文・国際業務」「技能実習」「特定技能」
→パターン4 就労可/不可

【特定活動】

「就労不可」

留学→大学、専門学校、日本語学校の留学生

家族滞在→就労ビザで在留する外国人が扶養する配偶者・子

研修→研修生

短期滞在→観光や商用などで短期滞在する外国人

文化活動→日本文化の研究者

「就労ビザ」(就労制限有り)

「技術・人文知識・国際業務」→エンジニア、通訳者など

「企業内勤務」→外国の事業所からの転勤者

「技能」→外国料理の調理師、スポーツ指導者など

「介護」→介護福祉士

「経営・管理」→会社の経営者・管理者

「特定技能」→人手不足が深刻な産業分野で働く外国人

「技能実習」→技能実習生

③在留期間(満了日)

ビザの期限切れでオーバーステイになっていないか

④資格外活動許可

在留カードの裏面の資格外活動欄にスタンプがある場合は、週28時間以内のアルバイトが可能です



在留カードが交付されていない場合は、観光などの目的で「短期滞在」で3ヶ月以下の在留期間を取得した外国人です。原則的に就労することができません。

近年、失踪した技能実習生などの不法滞在者が、偽造在留カードを所持している場合が多くあります

●書類選考、面接

ビザの取得要件の確認

○「技術・人文知識・国際業務」

□大学又は日本の専門学校の卒業資格がある

□専攻科目と業務内容に関連性がある

□3年又は10年の実務経験がある

○特定技能

□日本語試験と技能試験に合格しているか3年間の技能実習を終了している

□「特定技能」で通算5年以上流労していない

□18歳以上である

○法令遵守の確認

□資格外活動許可を得てアルバイトをしている留学生の場合

□週28時間を超えてアルバイトをしていない留学生の場合

□納税をしている国内居住者の場合

□届出を履行している国内居住者の場合

(次号へつづく)

