

21 世紀型企业への転換を図る

■ これからの外国人雇用を考える ! その③ ～ 外国人労働者の積極的な活用 ～

学生アルバイトが卒業したら !!

「現在、アルバイトをしている外国人学生を卒業後に正社員として雇いたい」、「日本で就職を希望している優秀な外国人がいる」ということになった場合、どのような手続きをとることになるのでしょうか。



留学生本人のように、すでに日本に居住している場合は、現在の在留資格（留学）から、就労可能な在留資格のいずれかに、本人が「在留資格変更申請」を行うことになります。なお、採用する企業の人事担当者や行政書士に依頼して手続きすることも可能です。

一方、海外にいる外国人を日本に呼び寄せて自社で就労させるというケースもあります。この場合には、採用予定の企業の人事担当者あるいは、行政書士が、「在留資格認定証明書」の交付申請（約 1 ヶ月～2 ヶ月かかるといわれています）を行い、交付された「在留資格認定証明書」を海外の採用予定者に送付し、外国人本人が、「在留資格認定証明書」と他の必要書類を揃えて、自国の日本大使館もしくは総領事館へ持参し、査証（ビザ）の申請を行う流れとなります。

雇用契約はどの時点で締結するのか ?

企業の人事担当者が多くの書類を作成し、入国管理局に許可の申請を提出した結果、「就労不許可」というケースがあり得ないことはありません。

手続上、入国管理局に就労ビザの許可申請をするためには、採用する企業との雇用契約が正式に締結されている事が大前提ですので、申請が許可になった時点で正式な雇用契約を締結することは不可能となります。

そうすると、当初の「雇用契約書」が非常に重要であり、「万が一」の事態を想定しつつの内容としておかねばなりません。

最低でも、「本雇用契約は在留資格（〇〇の業務）の許可、また在留期間の更新を条件として効力を有する」という文章が必要で、場合によっては「採用取消」という条項があってもよいと思います。

【雇用契約書作成のポイント】

労働条件は、対象の外国人が理解できる言語で詳細に明記することが重要です。

厚生労働省のホームページには、さまざまな言語の雇入れ通知書フォーマットがございましたので、これを有効に利用しましょう。

また、労働基準法で定められた絶対的必要事項についても、省略しないように注意してください。



仕事はあるのに人手がない現状 ！？

厚生労働省の最新データによると、求職者 100 人あたりの職業紹介が 109 件に達し、22 年ぶりの高い有効求人倍率となっています。

特に建設業では、2020 年東京五輪招致のこともあり、東京の建築現場の労働者の求人倍率は 5.56 倍となっているのですが、なんとなくの景気低迷が続いている感じがします。

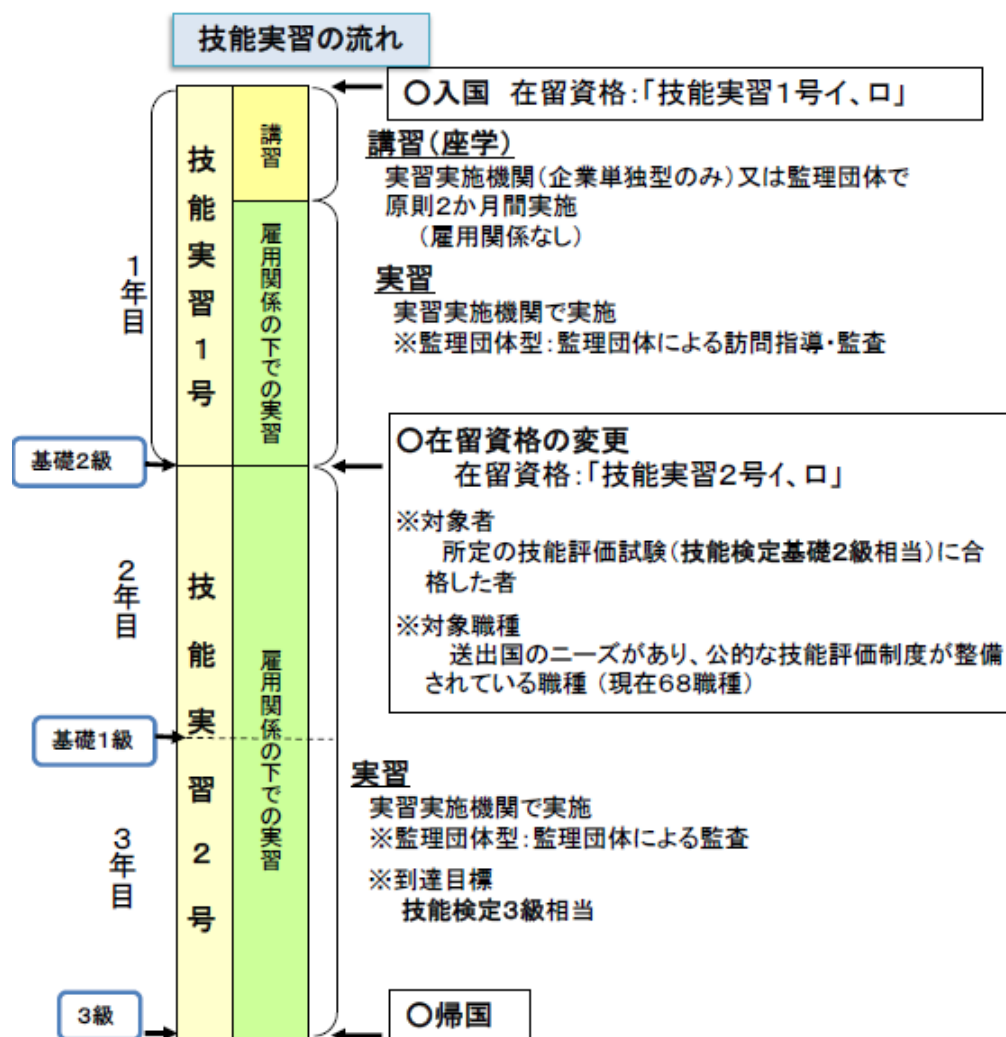
このような環境もあり、東京や福岡などの国家戦略特区は今年 4 月、外国人家政婦と建設現場の労働者のビザ手続き・規制の緩和を試行しました。また外国人技能実習制度を 68 業界まで拡大し、外国人労働者の在留期間を 3 年から 5 年に延長する対策をとる予定です。

また、総務省の最新の統計データによると、外国人労働者は 2013 年 10 月時点で 71 万 7000 人となり、前年より 3 万 5000 人増加しました。



わが国の低出生率と高齢化は、今後の労働力不足の根本的な原因となっています。これまでのように、教育・研究分野の「高技能人材」の外国人ばかりでなく、介護業界や建設業界といった人手が最も不足した業界において外国人労働者に対する期待が高まっています。

外国人労働者の技能実習制度とは ？！



外国人技能実習制度とは、日本の企業において発展途上国の若者を技能実習生として受け入れ、実際の実務を通じて実践的な技術や技能・知識を学び、帰国後母国の経済発展に役立ててもらうことを目的とした公的制度です。

一般的に受入れ可能職種に該当する企業は、**監理団体**を通じて技能実習生を受け入れることができます。入国した実習生は、実習実施機関(受入企業)と雇用関係を結び、実践的な能力を高めるために3年間(現行)の技能実習に入ります。

技能実習生は1年間の技能実習修了前に技能検定(基礎的な技術試験)を受け、合格者はさらに2年間企業の従業員として技能・知識の習熟度を高めるといった流れです。

監理団体とは ? ! 実習生受入の条件とは ?

団体監理型の受入れにおいては、技能実習は「監理団体」の「責任および監理」の下に行われます。監理団体とは、技能実習生の技能等を修得する活動の監理を行う営利を目的としない団体をいい、団体要件省令の要件を満たしたものが該当します。

入管法上、監理団体には、技能実習生を受け入れて知識を修得させるとともに、技能実習を監理（「技能実習1号口」については監理団体自ら策定した技能実習計画に基づいて技能実習を監理）することが求められています。

監理団体による指導・監督・支援体制の強化、運営の透明化が図られています！

- 技能等に関する一定の経験および知識を有する監理団体の役職員による技能実習計画の策定
- 1月に1回以上監理団体の役職員による実習実施機関への訪問指導
- 3月に1回以上監理団体の役員による監査の実施および地方入国管理局への報告
- 技能実習生からの相談に対応する体制の構築（相談員の配置等）
- 監理団体による技能実習生の帰国担保措置（帰国旅費の確保等）
- 実習実施機関での技能実習継続が困難な場合における新たな実習実施機関への移行努力
- 監理に要する費用を徴収する場合は徴収する機関に対する金額および用途の明示
- 監理に要する費用を技能実習生に直接または、間接に負担させることの禁止

次の要件に該当している場合は、技能実習生の受入れが認められません！

- ※ 受入れ側の機関、またはその役員等が、入管法や労働関係法令の罪により刑に処せられたことがある場合で、その執行を終わり、または執行を受けることがなくなった日から5年を経過していないとき
- ※ 受入れ側の機関の役員等が、過去5年間に他の機関で役員等として技能実習の監理等に従事していたことがあり、その従事期間中に当該他の機関が不正行為を行い技能実習生等の受入れが認められなくなった場合で当該期間が経過していないとき
- ※ 送出し側の機関、またはその経営者等が過去5年間に、外国人に不正に在留資格認定証明書の交付等を受けさせる目的で、偽変造文書等の行使、または提供を行っていた場合

受入企業が注意すべきこと ? !

技能実習生に対しては最低賃金法をはじめ、労働関係法令を遵守した賃金の支払いを行う必要があります。時間外労働や休日労働などを行わせるときは、所定の割増賃金を支払うことになり、また、食費や寮費等を賃金から控除する場合は、労使協定の締結が必要であり、控除額は実費を超えてはなりません。

また、技能実習生の失踪等問題事例の発生防止を口実として、技能実習生に対し宿舎からの外出を禁止したり、技能実習生の旅券や外国人登録証明書を預かることはできません。

技能実習生に対して、携帯電話の所持や来客との面会等を禁止することにより、親族や友人等との連絡を困難にさせることも不適切な方法による管理に当たりますので注意が必要です。

外国人の雇用は、日本人労働者と異なる特別の手續、日常的な配慮が必要とされますので、外国人労働者を受け入れる社内体制を構築し、整備・運用できるまでをシミュレーションすると、早めに取り組むかどうか、が人材確保のポイントとなりそうです。



労働基準監督署への是正報告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864