

[第318回朝食会結果]

外国人労働者雇用に関する基礎知識を学びました!

(株)マーシャル・コンサルティング代表取締役 上岡 由美子氏をゲストに開催しました!

残暑が残る9月17日(火) HOTEL THE KNOT YOKOHAMA において、3連休明けにも関わらず41名の出席で開催されました。



今回の朝食会は IDEC(横浜企業経営支援財団)との共催で行い、当日は加藤会長欠席のため関副会長が座長を務め「私が日々このごろ感じているのは、経営を譲ってから感性が鈍くなっており、そんな中で『職場の教養』の9月13日の欄に『月明かり』というのがありまして、明かりと言う字はお日様の日に月で明かりと思っていました。そうではなくて、お日様の日の部分は部屋の窓を表し、月の明かりが差し込んで明るく照らす事をしたのが漢字の由来とのことです。私も感性を磨きたいと思います。感性を磨くと言う事は先見性が磨かれることになりまますので、日々の気付きと言う事にも心がけて頂きたいと思います。」と挨拶され、事務局より連絡事項を報告し講演に入りました。

今回の朝食会は IDEC(横浜企業経営支援財団)との共催で行い、今日の雇用情勢から中期的に見ても企業の外国人雇用のニーズは一層高まると予想されることから、日系企業はもとより企業の立場に立った経営・人事相談・外国人社員を雇用する日本企業への労務相談なども行なっております、特定社会保険労務士・米国公認会計士の(株)マーシャル・コンサルティング代表取締役 上岡 由美子氏(写真右上)をゲストに「外国人労働者雇用に関する基礎知識」と題して開催致しました。(以下講演の要旨です)

2013年の生産年齢人口は7900万人ですが、2060年には4400万人になります!

本日は、外国人労働者雇用に関する基礎知識という事で、既に外国人を雇っている企業もあれば、これからの企業もあると思います。本日は、これから外国人の雇用を検討しているという企業様向けに設定しておりますので、雇用されている企業様はもう一度雇用体制を見直すとの観点で聴いて頂ければと思います。

今年の4月から「特定技能」と言う在留資格ができて、これまでの在留資格は高度専門知識を持つ人で単純労働の分野は解放しないスタンスでしたが、特定技能によってそれが大きく方向転換した事になります。その背景には深刻な少子高齢化で人材を採用するのが本当に難しい環境にあります。

どれ位厳しい状況になっているかの予測ですが、総務省の調査によると2013年の生産年齢人口(15歳~64歳)は7900万人ですが、2060年には4400万人で3500万人減と2013年の55%程度の労働力になり外国人の雇用はこれから避けて通れないという事が考えられます。

わが国における外国人労働者ですが、我々が外国人労働者と言った場合、就労目的で在留が認められている人ですが、よく言われているのがエンジニアやマーケティングなど技術・人文知識・国際業務など技人国と言われている「就労目的で在留が認められている者」であったり、日本人の配偶者等、定住者、永住者などの「身分に基づき在留する者」、「技能実習」、看護師、ワーキングホリデー等の「特定活動」、留学生アルバイト等の「資格外活動」があり、平成29年には1,278,670名となっています。



構成比は就労目的の専門的・技術的分野は18%で、一番多いのは「身分に基づき在留する者」と「資格外活動」を合わせると実に60%程度占めており、国の目的とは違う方たちが就労目的で働いているという事で「特定技能」と言う単純労働の道を開いた事になります。

こうした、構成割合が今後の採用活動に影響しますので、是非、

頭の中に入れておいてください。

就労目的で在留資格が認められる方々はその活動に限って就労が可能です。身分に基づき在留する者は活動の制限はありません。就労が認められない在留資格は、大学生、専門学校生、日本語学校生で、就労は認められていませんが許可を受ければ1週28時間まで、春休み、夏休みですと1日8時間以内まで認められます。

これから採用する場合には就労の際に、是非確認して頂きたいのは在留カードです。留学生の方は就労資格はありませんが、一定の資格外活動が認められれば働けますよという事です。

在留カードですが在留資格は「留学」、就労制限の有無のところは「就労不可」、裏面に「原則として28時間以内・風俗営業等の従事を除く」と記載してあれば認められます。もし、ない場合はちゃんと資格外活動の許可を取ってから働くよう話してください。また、カードの右上の番号で在留資格が有効かどうかを確認できます。

不法就労のリスクとしては、不法就労した本人だけでなく、不法就労させた事業主も3年以下の懲役または300万円以下の罰金、またはその両方が科せられます!

就労できるか否かのチェックでは次の3つ場合です。我々は、不法滞在者や非退去強制者が働くケースを考えていますが、実は不法就労を助長させるような事があります。入国管理局から認められた範囲を超えてと言うのは、資格外活動の範囲の週28時間の時間数を越えて働くことです。

また、入国管理局から認められた範囲を超えて働くケース。ここで言うのは、コックや語学学校の先生として働くことを認められた人が工場・事業所で単純労働者として働く場合は駄目と言う事になります。また、入国管理局から働く許可を受けていないのに働くケース。留学の在留資格を持つ方が資格外活動の許可を受けずに働くケース等です。

こういった不法就労の助長のリスクとしては、本人は退去強制や出国命令を受けたり、会社も3年以下の懲役または300万円以下の罰金、またはその両方が科せられますので、会社もリスクとしてきちんと確認をお願いします。

改正入管法の具体的な内容ですが、特定技能1とか2がつくられた理由というのが人材不足で、特に、建設業や農業については人材不足が非常に厳しいところと言われております。但し、受け入れるためには在留資格を得た可能な者しか受入ることは出来ませんので、具体的には現場で仕事をやってもらうには凄く難しいと言えます。

その一方で、技能実習の制度がありますが、技能実習の制度は1号でしたら業種に関係なく出来ますが、そう言ったところの受け皿になってしまったという側面があったので、特定分野に限って14業種ですが特定技能1号、それから2号が認められるという背景があります。

単純労働分やで人材受入れとして、特定技能1号と2号があります。特定技能1号については、技能の水準として業種ごとに定められた一定の業務ができて業種は14業種に限られています。人材が枯渇していると言われる業種です。



一方の特定技能 2 号というのは、1 号は業種ごとに認められた技能を持った者ですが、2 号はした技能を持ち、更に高度の試験に合格することが必要とされているという事で、建設と言えば現場監督が努められる様なマネジメントができる様な方が想定されています。今のところ、1 号から 2 号に移るにあたっては試験が必要ですが、それが想定されているのが建設と造船・船用です。今のところ 2 つしかありません。

具体的にどういった能力が必要なのかですが、業種毎に運用要領というのが定められています。平成 30 年 12 月時点のものがありまして、ネットで調べて頂ければ夫々の運用が直に分かります。

技能水準としてどういうものが必要かと言いますと、技能評価試験を国内で行なうもの、国外で行うものがありますが、国内でやるものに関して自動車整備については、通常の自動車整備士試験の 3 級が必要です。国外では、一般社団法人日本自動車整備振興会連合会が国外で実施をします。実施国は 9 カ国で、極一部の国しか実施されていません。

外国人材がもともと日本に居住して技能実習 1 号 2 号を終わって特定技能に移るといった方もおられますが、企業によっては海外に行って採用するという方法も頻繁に行なわれています。そうすると海外に居る人材に目を向けるという事になりますが、まだ海外での試験の実施はされていないようです。(具体的試験の実施項目を説明頂く)

具体的な試験の内容について、自動車整備業の方に聞きましたら、とても単純と言える労働ではなく、知識と経験がないとここまでの技能は習得出来ないの結構ハードルが高いと言われました。

今言いましたのは特定技能 1 号で、技能実習の 2 号を就労した方は試験が免除されます。1 号から 2 号へは直に移行できるのではなく、必要な試験を合格していなければいけない訳ですが、試験の内容は今のところまったく決まっていない状態です。

特定技能 1 号の在留期間は通算で 5 年までで 5 年経って 2 号に移らなければ帰国して頂くこととなります。特定技能 2 号については、更新可能ですが更新期限はありませんので、長く働いてもらうことが可能です。外国人の方は日本に長く住みたいという希望の方が多く、もし 2 号に進むことができれば、例えば日本の在留期間が 10 年を超えると永住の申請が可能になりますので、そうしたインセンティブがあります。家族の帯同については 1 号は出来ませんが 2 号は可能です。

外国人の方に仕事をしてもらうためには色々な支援が必要になってきます。支援の対象となるのが特定技能の 1 号で 2 号は支援は対象外となっています!

次に、特定技能 1 号ですが、外国人の方が日本に来るという事で、仕事をしてもらうためには、生活がスムーズにいかないといけませんので色々な支援が必要になってきます。支援の対象となるのが特定技能の 1 号で、2 号は支援は対象外となっています。

どういった支援が必要なのかと言いますと、まず、支援計画を作り出入国管理局に提出する必要があります。必ずやらなければならない支援として、ここでは外国人を採用する方が海外に居ることを想定してください。そうした場合、事前ガイダンスと言うのが必要になります。まず、面接をして最終的に貴方に決めましたという段階になりますと業務内容、入国手続き、住居等について事前ガイダンスを行う必要があります。方法は、対面で行ないますがテレビ電話でも可能です。文書の郵送や電子メールなどを使うことは出来ません。



参考になる話として、技能実習を進めている福浦工業団地の製造業の企業がありますが、其処では現地に赴いて本人に会いますが、親御さんにも会うそうです。技能実習のケースの場合は実習生が若いので日本に来て会社で働き続けることが不安になる、外国人の方はコミュニティが発達していて同じ国の友達と色々会社の条件などを話し合うそうです。そうしますと、うちの会社のほうが良いから来ちゃえばと簡単に言い合うそうです。そうした時、言われた外国人の方が親御さんに相談をすると、親は「何言ってるんだ、あの社長さんのところで頑張れ」と言ってくれるそうです。そうした事で転職の歯止めになるので、敢えて海外に面談に行くことにしている企業もありました。

特に、特定技能1号で入国する際の空港での迎えは必ず行ってください。また、言葉が分からないので住居探しの補助、銀行口座開設、携帯電話の契約など必要な手続きの補助などを行なってください。また、生活オリエンテーションというところでは、ゴミ出しであったり生活を行っていくうえで最低限の支援も必要で、病院の掛かり方とかもしっかりお話をする必要があります。日本語 学習の機会の提供では、どういう学校があるなどの情報を提供し、入学手続きの補助をする。また、定期面談も3ヶ月に1回は実施しなさいとなっています。

外国人労働者に対して支援を行なう機関ですが、受入機関と登録支援機関の2つがあります。受入機関は皆さんの企業です。登録支援機関は外国人雇用に関する様々なサポートを企業に代わって行なうことが出来る機関です。そうした機関が外国人の採用について色々支援しますが計画を作って届出をする必要があります。それ以外にも契約の変更など色々な届出を此処で行なう必要があります。

特定技能と技能実習生の違いは受入可能業種で特定技能1号は14業種で技能実習1号は基本的に制限はありません。特定技能のほうは転職が可能になり転職されるリスクもありません！

特定技能と技能実習生の違いですが、大事なところは受入可能業種で特定技能は14業種で2号に進める場合は、今のところは建設と造船・船用に限られています。技能実習生は基本的には制限はありません。技能実習生の2号の場合は80業種140作業となっています。

技能実習生の受入人数は法律で決められていますが、特定技能のほうは特に受入れ人数の枠はありません。技能実習生は原則転職は出来ませんが、特定技能のほうは転職が可能になりますので、せっかく一生懸命、大変な思いをして採用しても他社に行ってしまうというリスクはありますので、どう経営をしていくか考える必要があります。

労務管理上の注意点として、外国人労働者を採用するのは大変だと思います。決して楽ではありませんがそこを乗り越える事によって多様化した、よりグローバルな会社になりグローバルな視点が日本人に浸透し、社内に、多様な属性（ダイバーシティ）を活用する機運が生まれ、良い職場づくりができます。外国人を採用するメリットについては、高度な人材を確保できるとか、或いは海外展開する場合、例えばベトナム人の社員を雇って教育をして現地で採用してもらったり、教育係りをしてもらったり、海外拠点をつくる足がかりにもなるといったメリットがあります。

定着に向けた取り組み、人材育成については、皆さんが悩ましいと仰るようですが、コミュニケーションのところで困っている事がありますとの相談をよく受けます。例えば、一番多いのがお茶出しと掃除についてどう考えたら良いのでしょうかとかの相談が結構あります。

日本人の社員だったら「はい、分かりました」と言ってくれますが、なかなか外国人社員ですと、これ契約書にないのにどうしてやらなければいけないのですかと言われて経営者の方から相談を受けたりします。

何故かという事を考える必要があると思います。日本の社会と海外の社会、極端な例かも知れませんがニューヨークと日本を考えると、ニューヨークは昔から人種の坩堝と言われ色々な人種の方がおられます。その中で自分の事を分かってもらうためには「私はこういう事をすることが大切だと思うのでこうしたい」と事細かに言葉で伝えてくる文化があります。それによって自分のやりたい前におしてくる。一方、日本の場合は割と相手心を読んだりとか、忖度したりとかそういったところがあって、言われる前に動くというのが美德みたいなものがあります。これは文化の違いでそういった点があります。

礼拝とラマダンをどうしたら良いですかですが礼拝は1日に5回ありますので就業時間に掛かりますので契約をする前にきちんと説明して契約する必要があります。

欧米の働き方と日本の働き方の違いですが、欧米のところに「ジョブ・ディスクリプション」というのが書いてあります。「ジョブ・ディスクリプション」とは、このポジションの責任、役割、業務内容、能力などについてこういうものが必要ですと明確に書いてあります。一方、日本はどちらかと言いますと新卒採用して色々な現場を廻ってそれから配置したりします。

此处で何を言いたいかと言いますと、欧米の場合はポジションに人を当てると言う事は“就職”で、日本の場合はどちらかと言いますと“就社”すると言う考えが割と多いと考えています。そういったところからも「契約書にありません」という話は結構出てくるかと思えます。

ただ、そういった事があっても意見が異なるという事を恐れないで、異論があったら何故そう考えるのかと言う事を必ず聞いてください。それによって調整することも出来ますし、相手を良く知るチャンスにもなります。

相手の国や文化を理解するについては、一番多いのが礼拝とラマダンをどうしたら良いですかという話です。私の知る限りでは大手の企業ですと礼拝場所をつくる事もありますが、礼拝は1日に5回ありますので、就労時間に掛かるのが少なくても2回あります。就業時間に掛かりますので、製造ラインが止まるから等ときちんと伝える必要があります。雇用契約書に書いてあるからではなく、契約をする前にきちんと説明して契約をする必要があります。

ラマダンについては日の入りから日の出まで飲み食いしてはいけない期間が、今年は5月5日～6月3日までありましたが、期間をきちんと確認をしておいて、その期間は食事をせずにポツンと居ることもありますのでその周りでは飲食をしないといった配慮をする必要もあると思えます。

問題が見つかったら必ず早いうちに注意と指導をしてください。

これは外資系の企業でも多いのですが、なかなか本人に具体的に注意をしないで最後になってバーンと爆発したような形で注意や指導をすることがありますが、そうではなく違和感があったら必ず「何故やらないのか」「何故そういう事を行ったのか」とか理由を確認して場合によっては注意をして、注意をしても改善がなかったら文書で注意をすることを徹底して頂きたいと思えます。

雇用契約書については、在留資格基準を満たすという事と日本人の社員と同等以上の賃金を設定するとか同等の所定労働時間を設定するとかの規定がありますので、それに従って作成すること、有期労働契約の社員が増えてくると思われますので、その場合には必ず更新の有無、例えば本人の勤務成績とか判断基準もいれておく必要があります。外資系企業の雇用契約書をチェックすると此处の判断基準がきちんと入っていない契約書もあります。

契約書の意識を新たな視点で持って頂きたいのですが、貴方の労働条件はこれですと通知する機能がありますが、敢えて喧嘩になりそうな事、後でトラブルになりそうなことは契約書に入れておくという観点で契約書を策定して欲しいと思えます。出口を見て入口を決めるということですけれども、「何々についてボーナスを払う」など口約束で言ったことも契約なので、きちんと



履行できるように契約書に書いて頂きたいと思います。

日本人の社員との契約書にも行なって頂きたいのですが、外国人との契約ではなおさらやって頂きたいと思います。

後々のトラブルを避けるためには絶対にやって頂きたいのは、退職届けは必ず出してもらってください。更に、退職届けを受け取ったら直に受理通知書を出してください!

後々のトラブルを避けるためには絶対にやって頂きたいのは、退職届けは必ず出してもらってください。会社と本人の間でこれは自己都合だという事で退職をしても社員の方はこれはそうじゃないと翻るケースがあります。職安に行って「実は自己都合でなく会社から辞めるよう言われたんです」と翻って職安から会社に連絡が来る事もありますので、ちゃんと退職届を提出してもらってください。更に、退職届を受け取ったら直に受理通知書を出してください。受理を出すことによって退職の申し入れに承諾したという事で本人は撤回ができない、日本人の社員でも外国人の社員でもそうした手続きをする必要があります。

秘密保持誓約書は入社時にサインをしてもらっていると思いますが、入社時には退職後も秘密を保持すると書いてある文書を交わしてください。ただ、退職時には秘密保持について皆さん忘れてしまうので、退職時にも秘密保持契約書を結ぶという事を推奨しております。

エンジニアや何かのプロジェクトに参加してもらった人が転職し他社に入りますと、プロジェクトの内容が全て漏れてしまいます。他社に先駆けて製品を開発した裁判がありました。その時は以前の勤務先が勝訴しましたがそれはちゃんと秘密保持契約書がとっているとか、きちんとした個人に対する手当を払っていたことが評価されたので、不正競争防止法の観点からも機密保持はきちんとやって頂きたいと思います。

就業規則の見直しのところで必ず行なって頂きたいのは、就業規則の中に退職理由を記載する章がありますが、退職する理由について「就労可能な在留資格を喪失した場合はこの契約を終了する」という一文を入れて下さい。在留資格がないのに働いてもらう訳には行きません。但し、会社の責任が問われないように在留期間の管理をしっかり行なって、例えば更新だったら3ヶ月前から手続きが出来ますから、更新手続きをするように進めるなど確認をして下さい。

特定技能は、現業の部分が多いので業務中の怪我が発生すると思います。場合によっては仕事中に怪我をして緊急の手術をする必要になる可能性があります。そうした時には身元保証人を立ててもらい同意書にサインしてもらい、或いは親御さんから念書を取って頂くと良いと思います。

お話してきたことにつきましては、外国人の社員でなくて日本人の社員でも必要なことですのでこれを機会に就業規則などを、是非見直して頂ければと思います!

ここまでお話してきたことは、外国人の社員でなくて日本人の社員でも必要なことですのでこれを機会に就業規則などを、是非見直して頂ければと思います。

せっかく苦勞して採用しても、外国人社員が転職する理由として評価が明確でないとか、キャリアマップが分からないといのがありますので、この機会に可能な限り今後のキャリアをイメージできるような、どのような仕事をどれくらいの期間担当し、どの程度の習熟レベルに達すればどう昇進できるのか、どんな権限が与えられるのか、具体的な数値も入れる事により、モチベーションの高い優秀な人材を集めることが可能となり、会社の成長と利益につながります。

特定技能で働く外国人社員との面談も3ヶ月に1回以上行う必要がありますが、定期面談だけではなく、元気がなさそうな社員、少し会社への文句が多いような社員については個別に声掛けをして本人から聞くというような事も必要です。

今までお話してきたことにつきましては、外国人の社員でなくて日本人の社員でも必要なことですのでこれを機会に就業規則などを、是非見直して頂ければと思います。

外国人を採用するに当たってはもう一回会社の中の人事制度、慣習といったものをしっかり見直しをして、全ての社員が気持ちよく働くことができる職場環境をつくって頂きたいと思います。そういった事がグローバル化に対応していく企業として持続可能になっていくと思いますので是非、取り組んで頂ければと思います。

と講演頂きました。今日の雇用情勢や中長期的にも人材確保は外国人労働者の雇用については大手・中小企業を問わず課題となっていることから、外国人雇用に関して対応しなければならない点などを解りやすく講演頂き、正に、タイムリーな朝食会となりました。