

大特集

労働力不足やグローバル化対応に
有効な経営戦略として注目

外国人 労働者と 協働する

経済のグローバル化などを背景に、外国人を雇用する動きが大企業のみならず、中小企業の間にも広がっている。優秀な外国人を雇用するために知っておくべき知識と実際に外国人を雇用している企業の実例を紹介する。

監修

行政書士・社会保険労務士
若松 絵里（若松絵里社行政書士事務所代表）

8年で倍増、100万人を突破

専門的・技術的分野での
外国人雇用の検討を

厚生労働省による「外国人雇用状況」の届出状況まとめによると、2016年10月末現在の外国人労働者数（特別永住者」と「外交」「公用」の者を除く）は108万3769人で、初めて100万人を突破した（次ページグラフ参照）。2008年以降、東日本大震災が起きた翌年の2012年を除き増え続けており、この8年で2倍以上に増加している。外国人を雇用している事業所も17万2798カ所に及び、このうち労働者数30人未満の事業所が全体の約57%、同30〜99人の事業所が約19%と、100人未満の規模の事業所が全体の約4分の3を占めている。日本では従来、外国人労働者の受入れに関して「専門的、技術的分野の外国人労働者」を積極的に受入れる一方、単純労働者の受入れには慎重に対応するとしてきた（第9次雇用対策基本計画など）。この流れは現在も大きくは変わっておらず、政府の「未来投資戦略2017」では、「多様な知見を有する高度外国人材^{※1}の積

極的な受入れが不可欠である」としている。

このため、日本で就労が認められている在留資格は「永住者」や「定住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」を除けば、原則として「専門的・技術的分野」に該当する在留資格と、技術移転を通じた開発途上国への国際協力を目的とした「技能実習」のみ（ただし、留学生などのアルバイトやワーキングホリデーなども一定の条件のもとで認められている）。企業が「戦力」としての外国人雇を考えるなら、「専門的・技術的分野」の枠内での雇用を検討するのが妥当な選択といえるだろう。

日本で働く外国人労働者が 100万人を突破！

(2016年10月)

政府は

- 高度外国人材のさらなる呼び込み
- 就労環境の改善
- 外国人留学生の就職支援

などを後押し
(未来投資戦略2017)

※1 専門的・技術的分野の外国人労働者の中でも、在留資格「高度専門職1号」や「高度専門職2号」など、特に高度な知識や技術を有する人材。

募集の方法は大学・専門学校への求人やハローワークでの紹介 外国人材専門会社の活用など

システムエンジニアや財務、マーケティング 海外取引業務などでの雇用が可能

就労が認められる在留資格（活動制限あり）

外交	医療
公用	研究
教授	教育
芸術	技術・人文知識・国際業務
宗教	企業内転勤
報道	介護（2017年9月1日施行）
高度専門職	興行
経営・管理	技能
法律・会計業務	技能実習

外国人雇用に関するルール

届出	外国人労働者を雇用する事業主には、その雇入れ・離職の際に、氏名や在留資格などをハローワークに届け出る義務がある ●届出の対象となる外国人は「外交」「公用」以外の在留資格の人 ●雇用保険の被保険者となる外国人と被保険者とならない外国人では届出の方法が異なるので注意が必要 ●外国人労働者の在留カード、または旅券（パスポート）などの提示を求め、届出事項の確認を
募集・採用	●国籍による差別的な取り扱いをしない ●在留資格上、従事することが認められるものであることを確認する ●公平な採用選考に努める
労働条件	●均等待遇 ●労働条件の明示 ●適正な労働時間の管理 ●労働基準法など関連法令の周知
安全性確保	●安全衛生教育の実施 ●労働災害防止のための日本語教育などの実施 ●労働災害防止に関する標識、掲示など ●労働安全衛生法など関連法令の周知
雇用保険・労災保険・健康保険・厚生年金保険	●制度の周知・必要な手続きの履行 ●保険給付の請求などについての援助
人事管理・教育訓練・福利厚生など	●適切な人事管理 ●生活指導 ●教育訓練の実施など ●福利厚生施設の利用機会の提供 ●帰国や在留資格変更などの援助
解雇の予防・再就職援助	●安易な解雇を行わない ●やむを得ず解雇する場合は再就職を希望する者に援助を行う
雇用労務責任者	●外国人労働者を常時10人以上雇用する場合は、人事課長などを雇用労務責任者として選任する

資料：厚生労働省「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」、「外国人雇用のルールに関するパンフレット」

外国人労働者を募集する方法としては、①大学・専門学校への求人募集、②ハローワークでの紹介、③SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）で就職活動をしている外国人へのアクセス、④外国人材専門の紹介会社の利用といった方法がある。

労働条件での差別的な取り扱いが厳禁

述したような在留資格に該当するかを確認し、入国管理局に就労ビザ（就労できる在留資格）の申請を行うことになる。就労ビザの審査期間は通常2週間～3カ月が目安（東京入国管理局管轄案件の場合）。ビザが正式に許可されて入社が決まれば、ハローワークへの届出が必要になる。

なお、就労ビザの申請前に、外国人労働者に対する雇用契約書などを作成して採用後の労働条件などを詳しく説明し、本人の入社の意思を最終的に確認しておいたほうが後々のトラブルを招かないために好ましい。また、入社後の賃金や労働時間、労災保険や雇用保険、健康保険などの加入についても外国人であるという理由に差別的な取り扱いをしてはいけないことは言うまでもない。安易な解雇が許されないことも同様で、日本企業全体のイメージを落とさないためにも適切な対応が望まれる。

※3 雇用主の企業規模などにより異なる。

学歴・専攻学科などの資格条件に注意を

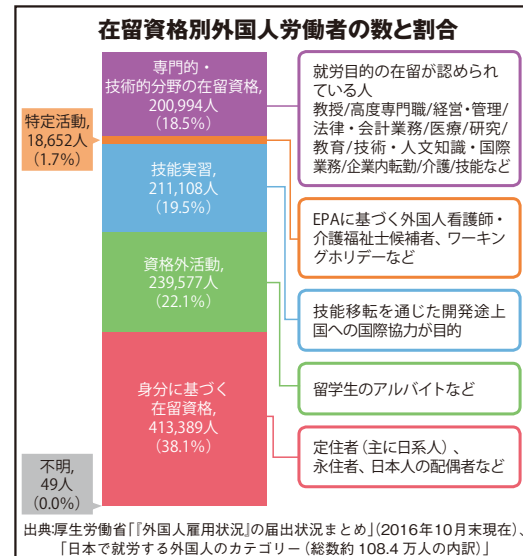
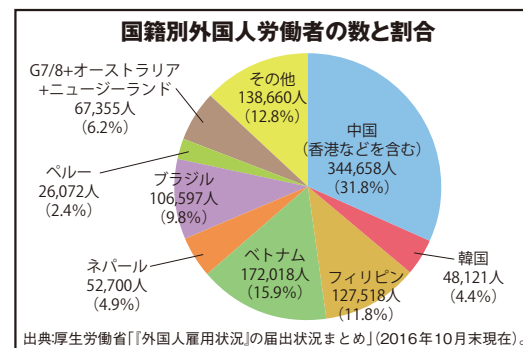
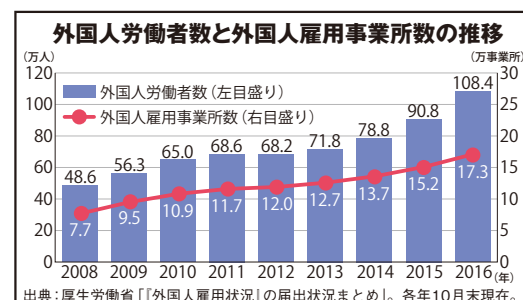
前述の「専門的・技術的分野」の在留資格の中でも幅広い職種の人材が雇用でき、また新卒の外国人を採用する際に一般的なのが「技術・人文知識・国際業務」という在留資格だ。ここにはシステムエンジニアや技術開発・設計者などから、企画、財務、マーケティング、営業、通訳・翻訳、海外取引業務、服飾のデザイナーなどまで含まれる。

それ以外にも「法律・会計業務」、「研究」、「技能」（外国料理の調理師、貴金属加工職人、パイロットなど）など、

「技能実習」も含め計16種類の在留資格（「外交」と「公用」を除く）が認められているので、外国人の雇用を考える場合はまず、そのうちのどの在留資格に当てはまる仕事をしてもらうかを決めなければならぬ。個々の在留資格には具体的にどのような職務を行っているかが明確に定義され、基本的にはそこで許されている以外の業務に就かせることはできないので注意が必要だ。

さらに、就かせようとしている職務内容と、その外国人の学歴・専攻科目などがマッチしているかどうかも在留資格取得の条件となる。たとえば、職業経験のない新卒の外国人をシステム

エンジニアとして雇おうとした場合、その外国人が、大学（国内・海外のいずれかは問わない）で情報工学など職務と直結する科目を専攻し、卒業して学士号を取得しているか、あるいは日本国内のコンピュータ専門学校を卒業し、専門士^{※2}を取得していることが原則として条件となる。こうした学校を卒業していても全く関連性のない学科を専攻していた場合、認められない可能性が高いが、大学卒業者の場合、職務と専攻科目の関連が完全に一致していなくても許可が出るケースもあり、事前に入国管理局か、行政書士などの専門家に相談したほうが良いだろう。



上記のグラフはいずれも「特別永住者」と「外交」「公用」の者を除く。

※2 専門学校のうち、修業年限が2年以上などの要件を満たし、文部科学省が指定した課程の修了者に付与される称号。

外国人との協働企業 取り組み事例③ 株式会社栄铸造所



株式会社栄铸造所

- 所在地／東京都八王子市
- 設立／1953年
- 事業内容／自動車ウレタンシート発泡金型・温調プレートの開発・製造ほか
- 従業員数／35人
(うち国内採用の外国人11人)

海外営業を担当する韓国人のゴ・ドンファンさん(中)と、設計技術者のフィリピン人のリチャードさん(右)。リチャードさんはインターンシップ中で、2018年春入社予定だ。左は工場長の神藤氏。

**言葉の壁より心の壁
どう取り扱うかが課題**

自動車ウレタンシートの発泡金型をメインに製造していた株式会社栄铸造所も2008年のリーマン・ショックを機に、事業環境が一変。売上高の約9割を占めていた国内自動車業界からの受注が激減したのだ。

4代目の代表取締役が就任していた鈴木隆史氏は海外への販路拡大を決断。海外市場で対応可能な人材を獲得するとともに社内のグローバル化を進めるため、外国人採用を進めた。

最初は技能実習生を受け入れたが、戦力として期待できるころには3年の実習期間が終了し帰国してしまう。長く勤めてもらえる人材の必要性を痛感し、次に着目したのが難民。難民認定申請中に「特定活動」の在留資格を得れば、日本で働くことができる。同社は難民を支援しているNPOの協力を得て実際に難民の採用を実現。ほかにも外国の大学の学生をインターンシップで受け入れ、その後正社員として採用、中東・アフリカ・アジアの国々の計11人が現在働いている。

外国人を受け入れるにあたって最

も苦労したことが「日本側の従業員との間の壁でした」と取締役工場長の神藤誠氏は言う。「最初のころは『なぜ、日本語を話せない外国人を雇うのか』といった直接的な異論もありました」

言葉だけではなく、文化や習慣といった様々な「壁」が両者の融合を阻害した。同社は「生き残りのために海外展開は不可欠で、外国人の採用を続ける」と、外国人採用が経営上の強固な意思であることを表明。同時に作業手順や注意事項などを英語や絵で表示し、これまでなかった作業マニュアルも作成して仕事の「見える化」を進めた。それでも受け入れられずに辞めていった社員もいたが、一方で片言の英語でコミュニケーションを取る社員が現れるなど、徐々に融合は進んだ。

神藤氏は「言葉の壁より大きいのは心の壁。特に日本側の従業員の心の壁が大きい。これをどう取り扱うかが最大の課題です」と強調する。

同社は自動車業界向けから半導体製造装置の冷却パーツへと事業をシフトし、売上高の約8割を海外向けが占めるに至った。「これが生き残りの道だと、経営トップが揺るがずに舵取りをすることが何より大切です」

※4 正確には「難民認定申請から6カ月を経過したうえで、就労可能な『特定活動』の在留資格を得ていること」が条件。なお、報道によると、法務省は難民認定審査の運用を見直す方針とされており、今後、難民の就労条件が変更になる可能性もあります(2017年11月時点の情報)。

外国人との協働企業 取り組み事例① 株式会社タウ



ロシア人のコヴァリチュク・クリスティナさんはさいたま市の本社でロシア向けの販売を担当している。

株式会社タウ

- 所在地／埼玉県さいたま市
- 設立／1997年
- 事業内容／自動車や自動車パーツの買い取り・販売・輸出・オークション
- 従業員数／436人(うち国内採用の外国人18人)

**働き方改革も同時に推進
外国人の定着率もアップ**

事故や災害で損傷した損害車を買取り、修理業者などに販売している株式会社タウ。海外での日本人人気が高いこともあり、近年は海外への販売に力を入れているが、販売先開拓や現地での交渉などで大きな力となっているのが外国人労働者だ。

有力輸出先だったロシアをターゲットに2004年にロシア人を採用したのを皮切りに、現在では12カ国18人の外国人が国内で勤務。ほかに海外で採用し、現地で働いている外国人も15人いる。

国内で勤務する外国人は留学生などを中心に採用しており、日本好きな人が多い一方、休暇がとりにくい日本企業の働き方には疑問を持つ人が多く、同社は日本人スタッフも含めた有給休暇や長期休暇の取得の推奨、チーム制の導入によるお互いの業務をカバーできる体制の構築、特別有給休暇制度の創設など独自の働き方改革を進めてきた。その結果、外国人の定着率はアップし、同社の事業へのプラス効果も大きいという。

外国人との協働企業 取り組み事例② 株式会社コスモテック



営業部に所属する中国人の林梅華さん。日本で結婚・出産もし、その後も同社で働き続けている。右は社長の高見澤氏。

株式会社コスモテック

- 所在地／東京都立川市
- 設立／1989年
- 事業内容／粘着製品の印刷・加工・開発・製造販売ほか
- 従業員数／約40人(うち国内採用の外国人7人)

**困り事は社長に直接相談
トラブルを未然に防ぐ**

「2008年のリーマン・ショックが大きな転機になりました」と話すのは株式会社コスモテックの代表取締役社長、高見澤友伸氏だ。国内の家電メーカー向けの粘着製品を製造していたが、国内メーカーとの取引が激減し、売上高は一時、ピーク時の約6分の1まで落ちたという。

生き残りをかけて国内の新たな取引先を探すと同時に、アジアを中心とした海外メーカーとの取引も模索した。そのための戦力として外国人の採用を決断。現在はパートタイマーを含め7人の外国人を雇用しており、正社員は中国など海外向けの営業などを担当している。同社は近隣の大学の留学生を採用しているほか、ハローワーク、民間の人材紹介会社なども活用、「常に外国人の人材に対するアンテナを張っています」と高見澤氏は話す。

「評価も待遇もみんな平等にし、文化やビジネス慣習の違いなどで困ったことがあつたら直接社長である私に相談してもらい、大きなトラブルになる前に解決しています」