



経営インサイト

管理部門担当者様にとって注目のテーマに気づきをお届けする

2019年10月 管理部門注目のイベント

- 1日 消費税率10%へ引上げ
介護報酬改定(厚生労働省)
法の日(法の日週間~7日)(法務省)
幼児教育・保育の無償化(内閣府)
- 1~7日 全国労働衛生週間(中央労働災害防止協会)
- 6日 国際協力の日(外務省)
- 11日 安全安心なまちづくりの日(警察庁)
- 14日 鉄道の日(国土交通省)
- 17~23日 薬と健康の週間(厚生労働省)

外国人材 雇用のために 知っておくべきこと



2019年4月に施行された改正入管法のもと、人材不足解消や業務拡大、グローバル化への対応などを見据え、一部の業種において**新しい在留資格***(就労ビザ)が創設されました。それらは、「特定技能1号・2号」とされ、14業種の特定産業分野「図表1」で認められます。それまで外国人が従事できなかった、一定の肉休労働を含む労働作業に従事できるようになりました。

「特定技能」制度の大きな目的は「人材不足」の解消。いまや特定の業界では、深刻な人材不足はあきらかです。少子高齢化も手伝って若い世代の職人の不足など、会社経営すら危うくなる事態。そこで、外国人の人材確保を急務としてこの制度が創設され、企業経営者をはじめ人事担当者などに

新在留資格「特定技能」とは？

注目されています。

ただし、特定技能1号・2号で従事を認められる業務内容には、一定の条件があります。右記の14業種内の労働現場だからといって、どんな作業でも無条件で就労させられるわけではありません。**明確に例示されている業務の範囲内でのみ就労させられます。**

このように、この制度の内容や運用方法は、従来の一般的な就労系の在留資格(技術・人文知識・国際業務)などと比べて複雑な部分があります。しかし、貴重な外国人材雇用のためには、ぜひ活用したい制度となります。制度活用のために企業側が行う手続きの概要や「1号」と「2号」の違いなどを次ページにて解説します。

【図表1】
「特定技能」1号・2号/産業分野と受入予定数

「特定技能」が取得できる特定産業分野	特定技能1号	特定技能2号
	2019年以降5年間の受入見込数(最大値)	
① 建設業	4万人	
② 造船・船用工業	1万3千人	
③ 介護業	6万人	③~⑭業種当面、特定技能2号の受入予定はなし
④ ビルクリーニング業	3万7千人	
⑤ 農業	3万6千5百人	
⑥ 漁業	9千人	
⑦ 飲食品製造業	3万4千人	
⑧ 外食業	5万3千人	
⑨ 素形材産業	2万1500人	
⑩ 産業機械製造業	5250人	
⑪ 電気・電子情報関連産業	4700人	
⑫ 自動車整備業	7千人	
⑬ 航空業	2千2百人	
⑭ 宿泊業	2万2千人	

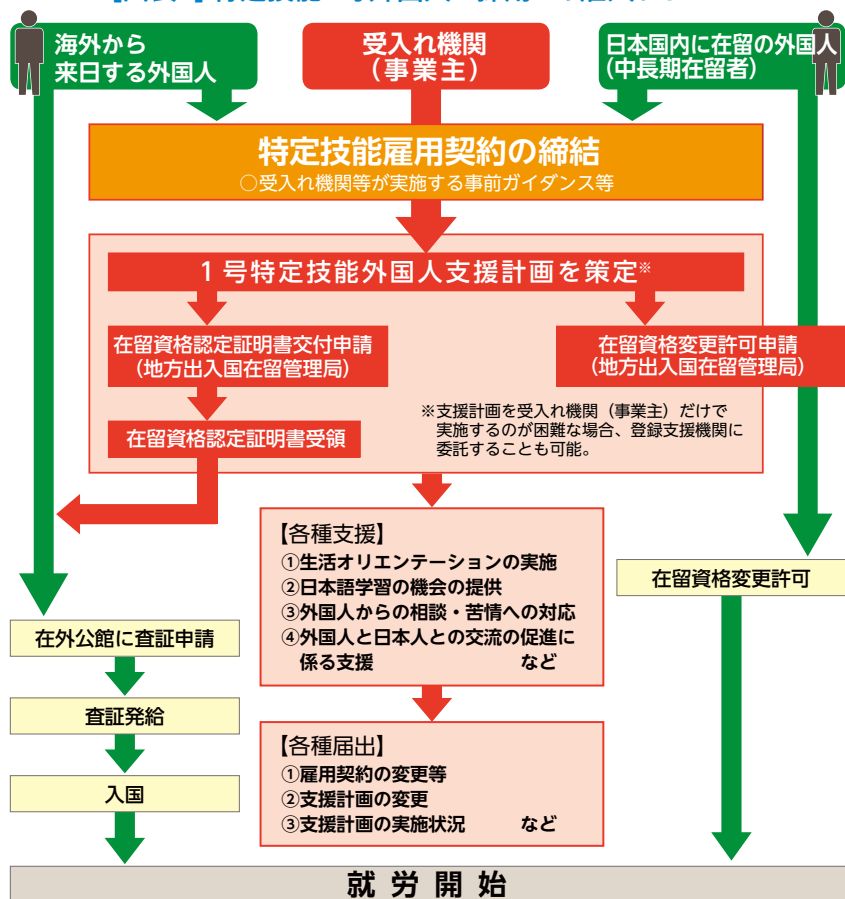
行政書士・社会保険労務士
若松 絵里 氏

外国人労働者の就労ビザ申請代行・執筆・研修などを行っている。2019年9月「外国人労働者の採用・雇用をめぐる実務相談Q&A」を出版。



*1 日本で中長期(3か月以上)の在留期間を決定された外国人が上陸を許可されるときに付与される滞在資格。入国後の活動内容を基に決定される。2019年8月現在、全部で29種類ある。

【図表2】特定技能1号外国人の採用から雇入れまで



出典：「在留資格『特定技能』が創設されます」(受入れ機関向け) / 法務省
<http://www.moj.go.jp/content/001290039.pdf>

特定技能1号の外国人を雇用しようと思ったら

事業所が特定技能外国人をリクルートする方法として、海外にいる外国人が対象であれば、海外とのネットワークを持っている業界団体や国内の人材紹介会社(人材紹介業の許可を得ている登録支援機関^{※2}も含む)などを通じて採用することが多くあります。なお、海外にいる外国人の紹介を受ける場合は、それらの人材紹介会社などが厚生労働省に「国外にわたる職業紹介の

届出」を行っている必要があります。この届出に関しては、管轄の労働局に問い合わせ確認してください。また、すでに日本国内に在留の外国人の募集は、上述の業界団体や人材紹介会社の利用に加え、**自社による求人募集、ハローワークの利用**など様々な方法が考えられます。採用から雇入れまでの手続きは以下のとおりです【図表2】。より詳細な内容は法

Question 1 雇用主が、候補者の特定技能1号・評価試験と日本語試験の受験(合格)前に、内定(特定技能雇用契約の締結)を出すことは可能なのでしょうか?

Answer

受験(合格)前に内定を出す(特定技能雇用契約を締結する)ことは法律上は可能です。したがって、その場合、内定を出した後に候補者に試験を受験させ、試験合格をもって採用を確定し、在留資格「特定技能1号」を取得するための就労ビザ申請を行うことになります。就労ビザ申請には試験合格が条件となりますので注意してください。

Question 2 特定技能1号の外国人の就労ビザはどのようにして取得するのですか。審査期間はどれくらいかかりますか。

Answer

特定技能1号で海外から外国人を招へいする場合、在留資格認定証明書(=就労ビザ)の申請にかかる、出入国在留官庁の審査期間は1~3か月、日本国内に在留の外国人が特定技能1号に在留資格を変更する申請の場合は2週間~1か月が標準の審査所要期間とされています(法務省公表)。

ただし、この標準所要期間については、個別の案件ごとにバラつきがあり、3か月以上かかる事案もあるので一概には言えません。また、この期間には、外国人候補者の評価試験合格までの所要期間や母国における査証の取得期間などの準備期間は含まれていません。したがって、評価試験合格前の候補者に内定を出した場合は特に、十分時間の余裕をもって採用計画をたてる必要があります。

1. 海外から来日する外国人の場合
- ① 雇用する事業主に課される条件を確認し、要件を満たす手続きを行う。
- ② 採用を内定した外国人との間で「特定技能雇用契約」を締結。
- ③ 「1号特定技能外国人支援計画」を策定。支援計画の実施を委託する場合は委託先の「登録支援機関」を選定して委託する。
- ④ 就労ビザ申請手続き。

- ① 「在留資格認定証明書交付申請」を事業主(または登録支援機関)が申請代理人となり地方出入国在留管理局に申請。
- ② 申請が許可されれば、外国人が在外公館で日本入国に必要な査証を取得。
- ③ いつでも来日が可能。「特定技能1号」として就労を開始。
- ④ 「在留資格変更許可」を地方出入国在留管理局に申請。
- ⑤ 許可されれば即日就労を開始できる。

※2 特定技能1号の外国人労働者に対する支援計画の実施を雇用主から委託されて代行する機関。

【図表3】「特定技能1号・2号」の主な相違点

	特定技能1号	特定技能2号
従事する業務に対する習熟度	(特定産業分野に属する)相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務	(特定産業分野に属する)熟練した技能を要する業務
取得できる特定産業分野	14業種全て	①建設業 ②造船・船用工業の2業種のみ
在留期間の制限と永住申請	●在留期間 1年、6か月、4か月(最長5年) ●永住申請は不可 ※1号での在留期間は永住申請の際に条件となる日本在留期間には算入されない。	●在留期間 3年、1年、6か月(更新の制限なし/無期限) ●永住申請は可 ※2号での在留期間は永住申請の際に条件となる日本在留期間に算入される。
家族帯同	基本的には不可	可
外国人に求められる要件	①または②のいずれかに該当していること ①「技能実習2号」を良好に修了していること ②分野ごとの特定技能1号評価試験と日本語能力判定試験に合格していること	①と②のいずれにも該当していること ①分野ごとの特定技能2号評価試験に合格していること ②実務における1～3年程度の監督者(班長等)としての職務経験 ※日本語能力判定試験の受験は不要
雇用主に求められる要件	①と②のいずれも満たすこと ①「1号特定技能外国人支援計画」の策定と実施 ②各特定産業を管轄する行政機関が組織する協議会に参加し必要な協力を行うこと等 他	特定技能外国人支援計画の策定と実施は不要 ※支援の対象外

特定技能「1号」と「2号」の主な相違点

特定技能1号と2号の主な相違点について、雇用する上で特に知っておくべき相違点は4つあります【図表3】。

相違点 1

2号は建設業と造船・船用工業のみ

特定技能1号の外国人を雇用できる業種は14業種すべて、2号の外国人を雇用できるのは建設業と造船・船用工業のみとなっています。

相違点 2

従事する業務に対する経験や習熟度が異なる

特定技能1号を取得する外国人の要件と

としては、従事する業務の習熟度について、「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」が求められている一方、2号に対しては1号よりもさらに上級の「熟練した技能」が求められています。

在留資格を取得する要件

【特定技能1号】

- ・分野ごとの特定技能1号評価試験合格
- ・日本語能力判定試験合格(生活や業務に必要な日本語能力/日本語能力検定4級相当)

または

- ・在留資格「技能実習^{※3}2号」を良好に修了していること

【特定技能2号】

- ・分野ごとの特定技能2号評価試験合格
- ・実務における1～3年程度の監督者(班長等)としての職務経験

このように2号取得のハードルは高く、1号取得者がすでに2019年7月末時点で96名誕生(法務省発表)しているの比べ、2号取得者については、数年の実務経験がネックとなっていて、実際の取得者が誕生し雇用に至るには、今後2年ほどかかるだろうと言われています。

相違点 3

特定技能1号は在留期間にカウントされない

現在、何らかの在留資格を持って日本に在留している外国人は、素行が善良であるなどの要件を満たし、一定の在留継続年数が経過すると、いわゆる永住ビザと言われる無期限で日本に在留することができ「永住者」への変更申請が可能です。必要な在留年数については持ち合わせている在留資格によって異なりますが、一般的な就労ビザからの変更の場合、継続して10年以上の在留が必要です。

その在留年数に関して、「特定技能」の場合、1号で在留していた期間は当該の10年には含まれないのですが、2号で在留していた期間は含まれます。

たとえば、ある外国人労働者が継続して特定技能1号で5年、特定技能2号で5年、合計10年間在留していたとしても、1号の

在留期間5年は永住申請の要件10年以上に算入されません。したがって、永住申請を行うためには、あと5年以上、継続して2号として就労しなければならぬということになります。

相違点 4

特定技能2号は支援計画の策定と実施が不要

このような永住申請の際の在留年数に加えて、2号の場合、1号では許可されない配偶者と子の帯同が可能であることなど、1号に比べて、その内容は有利なものとなっているのです。

「特定技能1号」で外国人を雇用する事業主は、制度上「受入れ機関」と呼ばれ、労働者の保護と適正な雇用管理を行うことが義務化されています。労使間で「特定技能雇用契約」を締結した上で、「1号特定技能外国人支援計画」を策定し、【図表2】のような様々な支援を行わなければなりません。

ただし、これは特定技能1号の雇用の場合に限ってであり、日本に長期間在留している外国人が対象として想定されている、2号の外国人労働者にはこうした支援の対象外です。

つまり、「特定技能2号」に対する雇用後の労務管理に関しては「技術・人文知識・国際業務」といった、従来の一般的な就労系の在留資格の外国人に対するものと、取扱いが大きく変わらぬと考えるといいと思います。

※4 外国の青年労働者を受入れ、日本の産業や職業上の技術・技能・知識を働きながら取得してもらい、帰国後に習得した技術を活かして母国の産業発展を担う「人づくり」を目的とした制度。この制度に応じて、在留資格「技能実習1号・2号・3号」がある(2019年8月現在)。

特定技能
認定事例

1 特定技能「認定1番」日本に

水産加工の大洗へ インドネシア人元実習生

4月に新設された外国人在留資格「特定技能」で資格認定証明書番号「191100001」になった女性を含むインドネシア人5人が23日に羽田空港から入国、勤務先のある茨城県大洗町に到着した。地場産業である水産加工業の「株式会社ヤマイン」で「飲食料品製造」に従事する予定だ。

東京出入国在留管理局長名で7月18日付で「191100001」を発行された女性は、北スラウエシ州トランダノのヨアンナ・ビネッサ・カロ口さん(32)。同州のほかの男性2人、女性2人と共に来日した。

外国人労働者の日本への受け入れ拡大を目指す特定技能制度では、元外国人技能実習生が特定技能で在留する場合、技能試験と日本語検定N4以上に合格するとの条件があるが、元の実習先と監理団体が「評価調書」を作成すれば、この条件が免除されることがある。

5人は2015年ごろにヤマインで技能実習生として働いていたことがあり、この免除が適用された。

受け入れに当たったのは、特定技能の登録支援機関「NPO法人茨城県インドネシア協会」代表者の坂本裕

保さん(69)。水産加工業の人手不足が続く中、これまでもインドネシアから日系人や実習生の受け入れに当たってきた。

坂本さんは「特定技能の制度ができる前は、二度と日本に来て就労ができなかった人たちだ。こうして受け入れることができ、非常にうれしい。ことは特定技能でさらに19人を受け入れる予定だ。もっと多くのインドネシア人に来てもらいたい」と言う会社もある」と話している。

大洗町の水産加工業は、人手不足が長年の課題になっている。町によると、7月1日現在の町の人口1万6802人のうち、外国人は798人。そのうち377人がインドネシア人となっている。外国人の多くは水産加工業などで働いている。同町の飯岡屋水産の関根誠司社長(83)は「今の日本人の若者は頑張りがかかない。多くの外国人を雇っているが、せっかくだが育てても何年か帰国しなくてはならない」と語り、外国人を長期で雇える制度への期待を示した。(米元文秋)

出典：じゃかるた新聞2019年8月26日 (https://www.jakartashimbun.com/)

特定技能
認定事例

2

実習から特定技能に移行／芳和建設工業が大
臣認定／待遇、信頼関係構築が前提

鉄筋工事業を営む芳和建設工業浜松市、國井均社長は、建設分野の新たな在留資格「特定技能」で外国人材を受け入れるために必要な「建設特定技能受入計画」を作成し、建設企業で初めて国土交通大臣から認定を受けた。今回の対象者(ベトナム人1人)は技能実習から特定技能への移行を予定。(中略)多くの技能実習生を受け入れてきた、同社の人材確保に関する取り組みを取材した。(中略)

國井社長は「社員に(他産業と同様の)普通の環境で働いてほしい」との思いから、会社設立当初から月給制、4週6休制を導入している。過去には経営的に苦しい時期を経験したが、恩義を感じていた当時の社員が品質面で高い技能を発揮し、顧客や売り上げの拡大につなげ「会社を支えてくれた」と振り返る。

心のつながった関係性は、受け入れてきた外国人材にも引き継がれ、「みんなが仕事に真摯に向き合い、技能向上に努めてくれた。巡り合わせに感謝している」。同社が継続する待遇は日本人社員だけでなく、外国人材の働きやすさにも直結し、信頼関係の構築に寄与している。

そして何より「日本人も外国人もない。(鉄筋工事業という)同じ土俵で働く同志であり、切磋琢磨(せつさくさくま)せつさたくま)するライバルでもある」ことを重視。その姿勢は社内全体に浸透し、お互いを仲間として認めつつ、励まし合い合って技能を高めるという相乗効果が生まれている。

特定技能制度の活用は、外国人材を受け入れてきた実績の延長線上にあるものの、「特定技能の対象者である技能実習生に制度内容を説明したところ、(技能実習から特定技能への移行を)快く申し出てくれた」ため、仕事に対してやりがい、誇りを感じていることへの裏付けにもなった。

2020年度はさらに技能実習生2人の特定技能への移行を計画している。制度活用には月給制のほか、建設キャリアアップシステムへの登録が義務付けられている。同社はことし4月までに全社員のシステム登録を完了。先んじて社内環境・制度の整備に取り組んできたことで、円滑に建設特定技能受入計画を申請できたが、外国人材の受け入れ実績を含め、未経験の建設企業にとって特定技能のハードルは高い。

出典：建設通信新聞 2019年8月16日掲載