

弁護士に聴く



判例から見る
労働トラブルの
防止対策

弁護士 大嶽達哉
128



入管法の改正で外国人材は 人材不足解消の切り札になるか



少子高齢化は止まることを知りません。

これまで「人材不足の解消に外国人材の活用が大切である」と言われてきました。

実際、コンビニエンスストアや工場のラインなどでも、外国人労働者を見かけるのが当たり前となっています。昨年10月末現在で外国人労働者数は200万人を超えています(※1)。日本全体の就業者数は約6800万人です(※2)、就業者全体に占める外国人労働者の割合は、約3%に上るものとなっています。

これからも外国人材を人材不足解消の担い手として期待することができるとは、どうでしょうか。

外国人材が日本で働けるかどうかは、その在留資格(ビザ)の種類によります。日本の在留資格は、身分に基づくものと活動に基づくもの大きく二つに分け

ることができません。

まず、身分に基づく在留資格は、血縁など日本との特別な関係があることから認められる在留資格です。例えば、日本人の配偶者、日系二世・三世(日本人の子・孫)、永住者などです。これらの在留資格を有する外国人はその活動に制限がなく、労働者としても、どのような職種にも就くことができます。

一方の活動に基づく在留資格は、国内で行う活動の内容から認められる在留資格です。「外交」(外交官)、「教授」(大学教授)、「経営・管理」、「教育」(小中高校の教師など)、「技能」(調理師など)などが挙げられます。これらの在留資格をもつ外国人は、在留資格で許された職種にしか就くことができません。それぞれの在留資格には細かな職種の要件が定められており、例えば「技術・人文知識・国際業務」の在留資

格では、機械工学関連の業務に就くことができますが、その外国人が当該業務に関する大学の専攻を卒業する、又は一定以上の実務経験があつて、同種の業務に就く日本人と同等の条件で雇用される必要があります。

在留資格で許されていない職種に就くと、その外国人は在留資格が取り消しになって国外への退去となるほか、当該外国人を使用した事業者も処罰の対象になることがあります。そのため、外国人を雇用する場合には、必ず、その外国人がどのような職種に就くことができるか確認する必要があります。在留資格については在留カードに記載があるため、外国人を雇用する場合には、必ず、在留カードを確認する必要があります。

このように、外国人が日本で在留資格をもって正規に働ける職種は限られています。また、日系人など職種を問わず働ける外国人は数が限定されざるを得ません。そのため、これまでも、技能実習制度の適正化を図り、製造業、農業、外食業など特定産業分野での技能を有する者の在留資格として特定技能制度を創設するなど、就労できる分野の適正化と拡大が試みられてきました。その結果、「特定技能」で就労する外国人は本年6月末現在で25万人を超えるまでになりました(※3)。その多くは、「技能実習」を終了し「特定技能」に転換した外国人です。

「育成就労」の新設

このように特定技能制度が一定の成果を上げたことを踏まえ、本年度は入管法の大改正として、日本で技能を学び祖国でこれを役立てることを建前としていた技能実習制度を廃止し、正面から日本国内で「特定技能」により就労できる人材を育成する育成就労制度が新設されました。この新制度では、外国人は、「育成就労」の在留資格により「特定技能」に必要な技能や日本語を学びながら日本で就労できるようになります。

「育成就労」の新設は、人材不足の切り札になるでしょうか。日本は先進国の中でも低賃金の状況が続いており、人材確保の点で国際競争力がないと言わざるを得ません。「外国人だから安い賃金で」という古い発想を捨てない限り、人材不足の状況は変わらないのではないのでしょうか。

※1 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和5年10月末時点)

※2 総務省統計局「労働力調査(基本集計)2024年(令和6年)7月分結果」

※3 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表等」(大嶽達哉法律事務所所長、愛知県雇用労働相談センター相談員)

イラスト・源 安孝