

社会保険労務士が答える
企業の労務管理

伊藤妙子



外国人労働者の新たな
在留資格「特定技能」

政府は2018年6月、外国人労働者の受け入れ拡大に向けた新たな在留資格の創設を検討し、2019年4月から新在留資格「特定技能」が施行されます。外国人労働力に期待する背景には、日本の人口減少、少子高齢化に伴う深刻な労働力人口の減少があります。厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況のまとめ」により、2017年では128万人の外国人労働者が働いています。東日本大震災の影響で一時的にマ

イナスに転じたものの、2012年度以降は加速的に増加しており、今回の改正により、5年間で最大約35万人の受け入れを試算しています。多くの企業にとって今後は減少する日本人労働者を補うためにも外国人の採用は不可避

43

とならざるを得ないでしょう。

新たな在留資格は次の2種類です。

【特定技能1号】

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に従事する外国人向けの在留資格

【特定技能2号】

特定産業分野(※)に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

※II特定産業分野とは以下の14業種①介護業、②ビルクリーニング業、③素形材産業、④産業機械製造業、⑤電気・電子情報関連産業、⑥建設業、⑦造船・船用工業、⑧自動車整備業、⑨航空業、⑩宿泊業、⑪農業、⑫漁業、⑬

飲食料品製造業、⑭外食業(特定技能2号は建設業、造船・船用工業のみ)
特定技能1、2号は従来の非専門的・非技術的分野である「技能実習」と異なり、専門的・技術的分野として創設されています。

人材確保に悩んでいる企業



においては、外国人雇用も打開策の一つといえます。世間の論調としては、外国人雇用はマイナス面が強調されているようですが、メリット・デメリットの両方に目を向け、必要かどうかを検討し、必要であればどのような受け入れ態勢を整えるべきかを考えて

いくと良いでしょう。考えられる最大のメリットは、若い労働力を確保できることです。少子化により新卒採用は完全に売り手市場となっています。海外からの若い人材は組織にとって大きな刺激となり、社員の就労意識の向上にも役立つことが期待できます。

また、異なる文化により、新しいアイデアや発想が生まれます。会社が海外進出を考えている場合であれば、進出予定地域出身の人材を得ることで、大きく貢献してもらえらるかもしれません。

一方で、文化や国民性の違いがあり、異文化に対する配慮と理解が必要となります。言葉の壁により、コミュニケーションがとれず、業務に支障をきたすことも考えられます。企業としては、異文化や民族性の理解を深め、外国人雇用の労務管理を適切に行わなければなりません。

労働基準法をはじめ、労働者災害補償保険法、労働安全衛生法、最低賃金法などの労働法規は外国人であっても適用されます。社会保険・雇用保険の加入も原則日本人と同じ基準です。

なお、国民年金の被保険者加入期間が6か月以上であれば、帰国後に所定の手続きを受けると「脱退一時金」として保険料の一部が返還される制度もあります。

新設される「特定技能」は学歴要件や実務経験要件もありません。これまでの技能実習は日本の技能、技術、知識を開発途上地域への経済発展に寄与することが目的ですが「特定技能」は外国人労働者としての在留資格、すなわち人手不足が顕著な業種の労働力の確保です。採用目的を明確にした上で外国人雇用を検討してはいかがでしょうか。(いとう労務経営事務所所長、特定社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員)

イラスト・伊藤栄章