

社会保険労務士が答える 企業の労務管理

大西正高



外国人技能実習制度と 就業規則

少子高齢化の進行等により、多くの企業で深刻な人材不足に陥っています。外国人の労働者の活用が今後期待されています。

今回は、「外国人技能実習制度」をご紹介します。この制度は、わが国の優秀な技術、知識を習得させ、帰国後の産業、経済の発展に資する目的で設立させた制度です。平成28年4月現在、74職種、133作業が認められており、今後「介護」が加わる予定です。（対象職種は、厚生労働省又は、JITCO「公益財団法人国際研修協力機構」のホームページ「技能実習2号移行対象職種」で確認できます）

受入人数の多い国は、中国、ベトナム、フィリピンです。その他インドネシア、カンボジア、ミャンマー等も増えています。

22

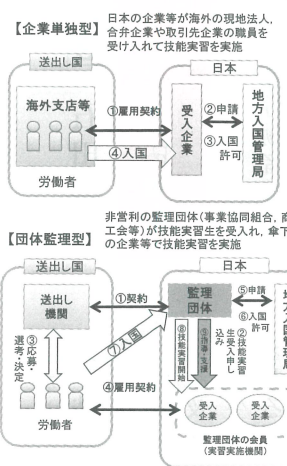
技能実習生は、企業等との労働契約に基づき、より実践的な技能等を修得するための活動を行う者です。労働関係法令が適用され、最低賃金はもちろんで、社会保険等日本人と同等の権利を有します。

技能実習生を含め常時労働者を10人以上使用している企業では、就業規則の作成が義務となっています。技能実習生においても日本人雇用と同様に、就業規則は、労働契約の内容となるものであり、企業における最低労働条件を規定する性格となっています。

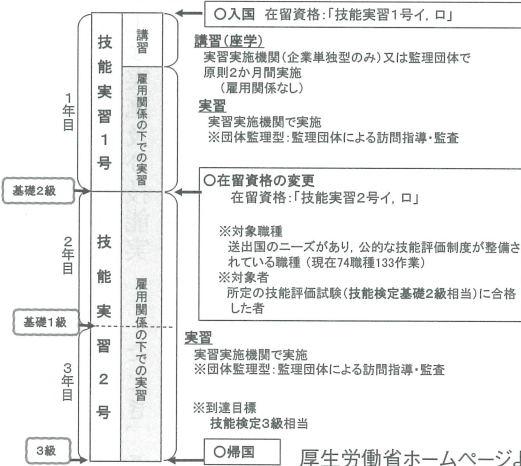
現行の技能実習制度の仕組み

- 技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長3年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度。（平成5年に制度創設。改正入管法が施行された平成22年7月より現行の仕組み。）
- 技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、現在全国に約2.1万人が留している。※平成28年6月末時点

技能実習制度の受入れ機関別のタイプ



技能実習の流れ



厚生労働省ホームページより
技能実習生は、技能実習制度とビザとの関係で従事する業務が限られてきます。そのため、従来の日本人社員だけの就業規則では対応できない場合があります。配置転換や職務変更など一律に労働条件を規定する就業規則になじまない場合があります。必要に応じては就業規則を変更することになります。就業規則を作成もしくは変更する際に最も重要なことは、就

会員無料

外国人労働者適正活用セミナー

平成29年9月14日 13:30~16:30

名古屋能楽堂

講師 大嶽法律事務所所長 大嶽達哉 弁護士

※詳しくは、本誌同封案内をご覧ください。

業規則に記載した事項は、労働契約の内容となることです。技能実習生に対しても合理的な就業規則となるように十分配慮しなければなりません。

参考・厚生労働省ホームページ「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）について」

（おおにし社会保険労務士事務所所長、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）