



労務法務編

外国人を雇用する際に押さえておきたいポイントは何か

Interview

福本 祐子

特定社会保険労務士
(社会保険労務士法人みらいコンサルティング シニアコンサルタント)

出入国管理法の改正が2024年6月の国会で成立するなど、国内の労働力不足を受けて外国人材の受け入れが緩和されつつある。そうした中で、複雑化する在留資格などの制度や採用の手順、採用後の環境整備など、外国人雇用の際に知っておくべきことを、特定社会保険労務士の福本祐子氏に聞いた。

外国人を雇用する場合、仕事の内容は本人がもつ在留資格で認められている範囲でなければなりません。特に、中堅中小企業で活用されている在留資格である「技能実習」は、細かく分かれています。1年目の技術習得期間は技能実習1号、移行対象職種であれば、2、3年目は技能を習熟する2号、4、5年目は技能が熟達した3号と分類され、それぞれ移行試験に合格する必要があります。また、最長5年間の受け入れは、企業と監理団体*の双方が「優良」の認定を受けなければなりません。

そもそも技能実習とは技能の習得が目的であるため、企業は技能実習生にどのような業務を学んでもらい、技能を身につけるための時間をどの程度設けるかなどの技能実習計画を策定する必要があります。例えば、婦人服の縫製であれば、どんなミシンや裁断機を使い、どういう技術を身につけるのかなどがわかる計画書を、外国人技能実習機構に提出して認可を受け、そのとおりに実施しなければなりません。

また、技能実習に加えて、2019年より「特定技能制度」が導入されました。これは介護や建設などの特定技能（現在12分野14業種）をもった外国人材を、人手不足の日本の産業で受け入れることを目的とした

ものです。特定技能には1号と2号があり、1号の在留期間の上限は5年で、特定技能試験と日本語能力試験に合格する必要があります（技能実習2号を良好に終了した場合、試験免除で資格取得が可能）。さらに技能水準の試験を受けて特定技能2号の在留資格を得ると在留期間の上限がなくなり、配偶者や子を母国から呼び寄せることもできます。

向上心の高い人材を雇用するために、企業としてどうすればいいのか

外国人材を雇用する準備として、自社でどのような仕事をしてほしいのかを明確にしておく必要があります。どの程度の語学力が必要なのかも社内で確認しておきたい点です。面接をすれば会話力はわかりますが、パソコンで作成された履歴書からは読み書きの能力はわかりづらいものです。例えば、電話を受けたときのメモを、読める日本語で書ける能力が必要かといった細かな点も採用部署への確認が必要でしょう。

その上で、外国人材が将来どんなキャリアを築くことができ、頑張ったらどんなメリットがあるのかを伝えることが重要です。技能実習生であろうと、高度専門職であろうと、そこがはっきりしないと向上心の高い人が応募したい企業になりません。例えば、

図表 | 技能実習と特定技能、高度専門職の違い

	技能実習	特定技能	高度専門職（高度人材ポイント制）
在留期間	最長5年（1号1年、2号2年、3号2年）	通算5年（1号）、上限なしで更新可能（2号）	上限なしで更新可能（高度専門職1号）、無期限（高度専門職2号）
目的	技術移転などの国際貢献	日本の人手不足の解消	高度人材の受け入れ促進
職種など	90職種166作業	12分野14業種	「高度学術研究活動」「高度専門・技術活動」「高度経営・管理活動」
日本語試験	なし（介護職種は入国時にN4レベルが求められる）	あり（技能実習2号を良好に終了した者は免除、2号はなし）	なし（試験の成績によってポイント加算され、優遇）
採用プロセス	監理団体と送り出し機関を通して海外から招へい	自由に行える	自由に行える
採用可能人数	社員数に応じて制限あり	制限なし	制限なし
転職・転籍	不可	可	可
家族帯同	不可	1号は不可、2号は可	可

出所：編集部にて作成

※ 技能実習生を受け入れる企業や実習生に対して、指導や監査などを行う非営利団体

技能実習生に人気の職場として食品製造業があります。清潔で安全な最先端の日本の製造現場を経験すれば、帰国した際にリーダー格で雇用されるなど、長期的なキャリアを描きやすいからです。

実際に外国人材を受け入れるときの手順ですが、技能実習生の場合は、非営利の商工会議所や事業組合などが運営する監理団体のサポートを受ける会社が大半です。監理団体を通して、現地にある送り出し機関に日本で技能実習生として働きたい人を募集・面接し、通訳のセッティングなどもしてもらいます。また、空港への出迎え、会社までの送り届けのほか、日本文化を理解してもらうための講習なども行ってくれます。

最近は、「技術・人文知識・国際業務」や「高度専門職1号」などの在留資格をもつ高度人材を転職で雇う企業も増えています。すでに日本で働いた経験のある外国人材を採用する場合、学歴・職歴を確認しなければなりません。これらの経歴について、虚偽の申請を行い、その事実が発覚した場合や本人に認められた範囲外の業務を担当させている場合、在留資格の変更や更新が不許可になる可能性があるためです。

エンジニアに関しては特例があり、日本や韓国、台湾などで告示に定められた情報処理技術関係の試験に合格、または、資格をもっている人であれば、職歴や学歴の要件を満たしていなくても、同じような業務で高度人材として採用できます。

このように働ける在留資格があれば、どのような業務に就いてもいいというわけではありません。ただし、日本人と同じように業務内容を予め決めることなく総合職として採用できるのが、身分に基づく在留資格で、「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「永住者」などがあり、企業の採用ニーズは高いです。自社の高度人材が「永住者」になれるよう、永住権の申請をサポートする会社もあります。

なお、外国人材を雇った場合、日本の厚生年金や健康保険の保険料を日本人社員と同じように本人から徴収して支払います。外国人材が母国に帰ったときは、厚生年金の脱退一時金を請求することができ、それを楽しみにしている技能実習生も多くいます。

指示を出す場合は、わかりやすい日本語を心がける

日本で働いている外国人に、「どんなことがうれしかったか」と聞くと、ウェルカムな雰囲気という答え

が多く返ってきます。いろいろと教えてくれる、サポートしてくれるということのほか、外国人は社員が集まるイベントが好きな傾向があります。同条件の求人票であっても、福利厚生制度にテーマパークへの社員旅行が年1回あることで、応募が増えたという企業もあります。レクリエーションを通して、日本人社員とコミュニケーションをとりたい外国人は多いので、親睦の場があるだけでも働きやすいと思ってくれるものです。

逆に、外国人が困るのがあいまいな日本語による指示です。「早めに」「しっかり」といった表現ではなく、5W1Hを使って指示をしたり、写真を利用するなど、伝わるように説明することが重要です。例えば、トイレのスリッパは揃えて出るのがマナーであることを知らない外国人もいます。「きちんと並べて」と言葉で伝えるだけでなく、スリッパを置く位置に絵を描いて、明確な指示を出している企業もあります。

また、企業は外国人にもわかる労務管理のルールをつくり、「わかりましたか」と確認するだけでなく、内容を復唱してもらうなど、伝わったかどうかを確認する必要があります。それには厚生労働省が出している「外国人従業員とのコミュニケーションのコツ（コミュコツ）」を使っていてもよいでしょう。わかってもらう努力をする企業であれば、外国人も「わからない」と言いやすくなります。

外国人材を雇用する際には、日本人の雇用と同じように、企業として採用・育成する責任があります。だからこそ、頑張った人にはそれに見合う評価をし、成長する機会を与えることが大切です。このような機会創出や細やかなサポートが企業への帰属意識を高め、外国人材の定着、そして長期就労へとつながるのです。

PROFILE

(ふくもと・ゆうこ)

2007年社会保険労務士試験合格。事業会社人事労務担当、社会保険労務士事務所勤務を経て、2014年社会保険労務士法人みらいコンサルティング入社。中小企業から上場企業まで企業規模や業種を問わず、幅広く労務管理の支援業務に従事。特に外国人雇用労務管理体制の構築、海外赴任規程の整備をはじめとしたグローバルHR分野の支援を数多く手がけている。



取材・文／加藤年男 撮影／寺澤洋次郎