

「基礎からわかる外国人雇用」 ～動き始めた外国人の本格受入れ時代～

就労ビザ、特定技能、技能実習を比べてみると（第5回）



松本光正社労士・行政書士・診断士事務所

I はじめに

新型コロナウイルスの感染が未だ収まりません。グローバル化した世界経済にも深刻な影響を与えています。もちろん外国人雇用の世界も同様です。

この原稿を書いている5月12日現在、そもそも国を越えた人の動きが止まっています。

法務省が発表している3月の新規入国者数は、前年同月の250万人からわずか15万人へと激減しました。日本を含めた多くの国が入国拒否やビザの発給停止という措置を取っており、航空路線の運休もあって、新規の外国人は日本に入国できず、日本にいる外国人は帰国することができません。

正社員の外国人は少数なので、ほとんどが雇い止めなどで一番先に契約を切られてしまう弱い立場にあります。リーマンショックの時にも同様のことが起こりましたが、今回はさらに、帰国することができない、感染が疑われる時の医療へのアクセスの仕方がわからないといった深刻な問題もあります。宿舎が会社から提供されている場合には住むところさえ失ってしまいます。

遠く祖国を離れている外国人の不安は大きく、身近にいる仲間と支え合っているという状況です。

また、日本へ行くために現地で日本語を学んでいる技能実習生等も、自宅待機をしながら、契約がキャンセルになるのではないかと不安を抱えて収束を待っています。

政府は、本来なら在留期限が満了して帰国しなければならない技能実習生に対して、3か月ごとに延長可能かつ就労もできる在留資格への変更を認めています。

また、本来同じ業種でしか働くことのできない技能実習生や特定技能外国人に対して、解雇等で

実習や就労の継続が困難になった場合、農業や介護など、今も人を必要としている他の業種への転職を1年間認めましょうという緊急措置も取られています。

日本人同様に特別定額給付金10万円の対象で、雇用調整助成金の対象労働者でもあります。税金や雇用保険料を負担している外国人が対象になるのは当然でしょう。

ただ、日本語学校を卒業して帰国する予定をしていたけれども帰国便の運休によりその手段がなくなっている学生には、帰国準備のための「短期滞在」という在留資格しか与えられないため、アルバイトができず、特別定額給付金10万円の対象外となるという問題も指摘されています。

それでは今私たちは何をすべきでしょうか。

ベトナムの送出し機関の社長によると、これから外国に働きに行こうと考えているベトナム人は「日本は医療体制や健康保険制度が整っているので安心だ」と言ってくれているとのこと。ただ、今後感染が再び拡大するようなことがあれば、現状では感染拡大を抑えられている台湾や韓国に人材が流れてしまうことも考えられます。

ちなみに人口約1億人のベトナムは、迅速かつ強硬な対応を取ることで、抑え込みに成功しています。ベトナム政府の発表によると5月12日現在、感染者数は288人、死亡者数はゼロだということです。

外国人の受入れに関わっている監理団体や登録支援機関、人材派遣会社等には、たいへんな状況にある受入れ企業に寄り添って、なんとか雇用が守られるよう知恵を出しあうこと、海外の送出し機関と連携して外国人の生活を守ることが求められます。

我々日本人も地域で共に生活している外国人に関心を持ち続け、孤立させることのないようコミュニケーションを取り続けることが重要です。

今、日本が、そして日本人が試されている時といえるかもしれません。

II 外国人受入れの検討手順

今回のテーマは、これまで登場した在留資格がどう違うのかを比較し、自社にはどの外国人材が適しているのかの判断の一助にさせていただこうというものです。

特に第3回と第4回で取り上げた「技能実習」と「特定技能」、そして就労系の在留資格（就労ビザ）の3つを比べていきます。

まずは、第1回でお話した外国人労働者の全体像の復習です。

左の長方形の「身分に基づく在留資格」の外国人は、就労に関しては一切制限がなく、日本人と同じように働くことができる方々でした。一方、右の三角形の外国人については、就労に関してそれぞれ何らかの制限がありました。日本人と同じように働いてもらうと不法就労助長罪に問われか

ねないので注意が必要です。

事業主様からの相談でよくあるのが「これまで外国人を採用したことがないので、何から検討すればよいかわからない」というものです。

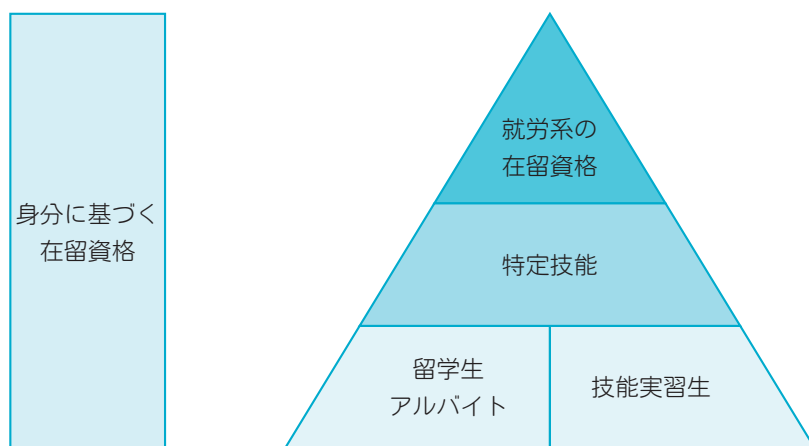
私が最初に検討するべきとお答えしているのは、次頁上図の国内在住の外国人である「身分に基づく在留資格」と「留学生アルバイト」です。なぜなら日本人と同様に働けて、特別な手続きも不要だからです。

ただ、「留学生アルバイト」は夏休み等を除いて週28時間までしか働けません。就労ビザや留学生の家族として日本に滞在している「家族滞在者」も週28時間までなら日本人同様にアルバイトができます。

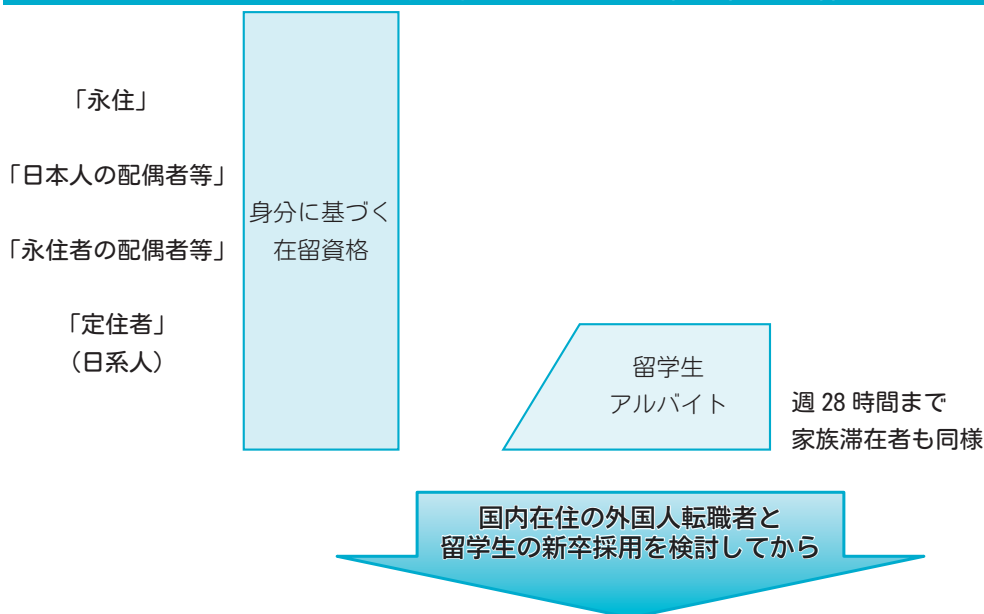
その後の検討手順としては、国内在住の外国人転職者、留学生の新卒採用、そして最後に次頁下図の海外からの外国人材受入れになります。

海外からの外国人材受入れは、従事できる職種や業務の範囲に制限がある上に、新規の在留資格の手続きが必要となるため時間も手間もかかります。なによりそれぞれの制度への理解が重要です。

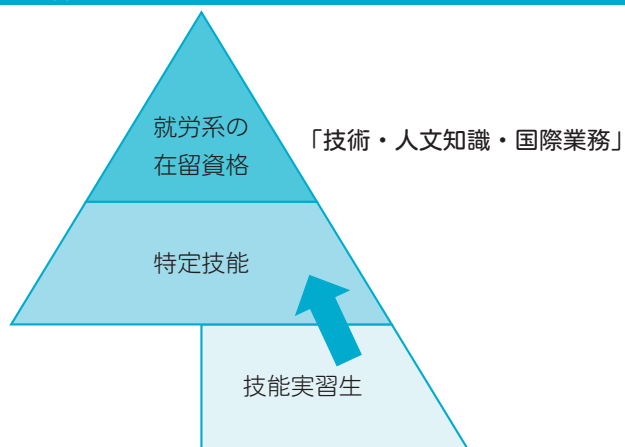
外国人労働者の全体像



最初に検討すべきは、国内在住の外国人



海外からの外国人人材受け入れ



今回はこれら3つを、比較的理解しやすい「宿泊」業を例に比べていきます。

Ⅲ ハードルが高い就労ビザ ～宿泊を例に～

就労ビザにはさまざまな種類がありますが、その中で全体の約80%を占めているのが在留資格「技術・人文知識・国際業務」です。我々は頭文字を取って「技・人・国（ぎ・じん・こく）」と呼んでいます。今回はこの「技・人・国」について

見てまいります。

「技・人・国」とはいわゆるホワイトカラーの仕事をするためのものです。エンジニア、経営企画、営業、マーケティング、財務、経理、人事・労務、法務であったり、通訳・翻訳、語学の指導、広報、宣伝又は海外取引業務などです。

ビザを取得するには、原則大卒相当以上で、大学での専攻と企業で行う業務に関連性がないといけないという厳しい要件があります。さらに、そ

うした専攻と関連する業務の量がフルタイムで働くのに十分あることも必要となります。

では、宿泊を例に具体的に見てみましょう。どのような業務ができるのでしょうか。

以下の○の業務に従事することが予定されています。×の業務には一切従事することはできないため、これらの業務を行うと不法就労となってしまう。この点にはくれぐれも気をつけなければなりません。

○外国人客拡大のためのマーケティング、海外新規市場開拓業務

○外国語を用いたフロント業務、外国人向けコンシェルジュ

○外国語を用いたホームページやSNSなどの広報、外国人向けの宿泊プランの企画立案

○通訳・翻訳、日本人スタッフへの語学教育

△単なる接客、案内、予約

×ドアマン、ベルマン、ウェイター

×ベッドメイク、清掃、厨房

また、上記の業務が十分にあることが必要なので、外国人宿泊客が多い大規模なホテルではビザの取得が認められやすいですが、そうではないビジネスホテルや小規模の旅館では認められにくくなります。

以上より、就労ビザの「技・人・国」は取得のための要件は厳しく、従事できる業務の範囲も狭いということができます。ただ、優秀な人が多く、長期的な勤務も可能ですから、自社の中長期的戦

略に合わせて育成していけば、かなりの戦力となってくれることが期待できます。

IV 特定技能1号ではここまでできる

「特定技能1号」とは、人手不足が深刻な14の業種へ5年間を上限に労働者として受入れようという制度でした。

そのため、ビザを取得するためには「技・人・国」のような厳しい要件はありません。

18歳以上で、技能測定試験（筆記+実技）と日本語の試験（N4レベル）に合格さえすればよく、学歴や実務経験は問われません。「技能実習」を3年修了した人については、どちらの試験も免除されます。

宿泊において従事できる業務は大きく2つです。

①宿泊業技能測定試験の合格により確認された技能を要する業務

フロント、企画・広報、接客及びレストランサービス等の宿泊サービスの提供に係る業務

②あわせて、当該業務に従事する日本人が通常従事することとなる関連業務（例：館内販売、館内備品の点検・交換等）に付随的に従事することは差し支えない

具体的にいうと、

・フロントにおいて、チェックイン・アウト、館内案内、問い合わせ対応

・ドアマン、ベルマンとして、館内案内、誘導等の接客業務

・仲居として、館内案内、誘導の他、客室での料理出し、寝具のセット等を行う

(会場設営を含む)

- ・調理補助業務として厨房において、料理のごしらえ、盛り付けを行う
 - ・企画及び広報においては、キャンペーン、特別プランの立案、館内案内チラシの作成、ホームページ、SNS等による情報発信を行う
- さらに、
- ・ホテルでのベッドメイクや清掃、リネンも関連業務として行うことができる

つまり、旅館・ホテルの一般的な業務であれば、ほぼ何でもできるといえます。私が直接話をした国交省の担当官の方はこうおっしゃっていました。

「特定技能は、労働者として受入れるので、できるだけ縛りは付けたくないと考えています」

受入れる企業側としても、この業務はやってもよいが、あの業務はだめだということがなく、臨機応変に働いてもらえるので、活用しやすい制度であるといえるでしょう。

施設の要件も、旅館・ホテルであればよく、規模や外国人宿泊客の有無は問われません。

V 技能実習には細かな指定がある

「技能実習」とは、途上国が必要としている技能を原則3年間で技能実習生に学んでもらい、本国に持ち帰って活かしてもらおうという技能移転を通じた国際協力のための制度でした。現在、82職種146作業で実施されています。

こちらもビザを取得するための要件は厳しくなく、18歳以上で、修得した技能を帰国後に活かせる業務につく予定であればよいということになっ

ています。「特定技能1号」のように公的な試験に合格している必要もないので、外国人からすれば受入れ企業の面接にさえ合格すれば日本に行くことができるのです。

宿泊については、これまで技能実習の移行対象職種ではなかったのですが、いよいよ2020年2月25日に追加されました。従事できる業務は比較的広く認められました。ただ、あくまで技能実習は技能移転のための実習という位置づけなので、行うことのできる業務が細かく決められています。必須業務を全体の2分の1以上行い、関連業務は2分の1以下、周辺業務は3分の1以下しかできないといったようにです。

具体的には、

【必須業務】

- ・到着時・出発時の送迎
- ・チェックイン・チェックアウトの補助
- ・接客やレストランサービス
- ・会場の準備・整備
- ・安全衛生

【関連業務】

- ・ポーター
- ・車の誘導
- ・ドアの開閉
- ・客室への案内
- ・客室の清掃・整備

【周辺業務】

- ・食器の洗浄

【従事できない業務】

- ・ナイトフロント・夜警など深夜の業務

詳細については、外国人技能実習機構のホームページの「移行対象職種情報」→「審査基準」に一覧表がございますのでご参照ください。

VI 従事できる業務の範囲の違い

これまで見てきた3つの在留資格で実際に従事できる業務の範囲を図にすると以下ようになります。

業種によって違いはありますが、やはり「特定技能1号」が圧倒的に広いということがわかります。「技・人・国」ではホワイトカラーの仕事しかできませんでした。「技能実習」は基本から始めて、ある程度の技能を修得できるよう実習しますが、業務の内容について細かな指示がありました。

VII 外国人受入れ比較表

最後に、3つの在留資格を次頁に比較表としてまとめました。

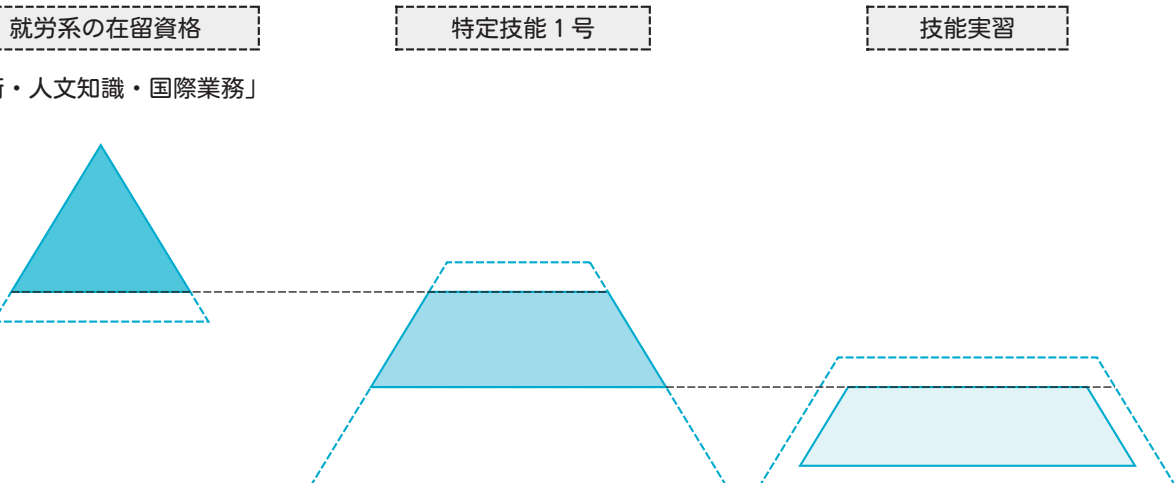
「各々の違いはわかったけれども、いったいど

うやって採用すればいいの？」というご質問も多くありますので、表の一番下に採用方法を加えています。

特殊なものは右の「技能実習」です。通常、監理団体を通じての受入れとなりますので、まずは監理団体の許可を得ている事業協同組合等に連絡を取って、自社で技能実習生の受入れが可能かを相談することから始めましょう。

残りの2つは基本的には日本人の採用と同じ考え方です。国内在住の外国人材の採用なら、まずはハローワークに相談してみることから始めてください。今ハローワークでも外国人雇用専門の相談員を配置するなど非常に力が入っています。また、外国人のみを対象としたハローワークである外国人雇用サービスセンターでは、相談や紹介はもちろん、無料のセミナー等も実施しています。多くの外国人が相談に訪れています。全国4都市に限られていますが、是非とも活用したいものです。

実際に従事できる業務の範囲



外国人受入れ比較表

	就労系の在留資格 技術・人文知識・国際業務	特定技能1号	技能実習
制度開始時期	2015年4月～	2019年4月～	1993年4月～
目的	わが国の経済社会の 活性化	人手不足への対応	技能移転 国際貢献
在留資格	技術・人文知識・国際業務	特定技能1号	技能実習
滞在期間	更新回数制限なし	最長5年	原則3年 最長5年
家族の帯同	可	不可	不可
対象職種	制限なし	14業種	82職種 146作業
学歴	大卒相当日本の専門卒	制限なし	制限なし
日本語能力	規定なし	入国時N4	入国時N4～5程度
良い点	滞在期間が限られず、家族の呼寄せも可能であるので、長期的な雇用が可能	人手不足への対応という正面からの受入れなので、業務範囲が広い	少なくとも3年間は転職しない
問題点	在留資格取得の要件が厳しい 業務範囲が専門的な業務に限られる	同じ業種内では転職が可能であるため、賃金の高い都市部に偏在する可能性がある	技能移転のための制度であるため、業務の内容や割合が決められている
採用方法	日本人同様 人材紹介会社 大学 組合	日本人同様 人材紹介会社 登録支援機関 組合	監理団体 (組合など)

日本人同様の採用方法とは

- ・ハローワーク（全国）、外国人雇用サービスセンター（東京・大阪・名古屋・福岡）
- ・大学や専門学校に求人票の掲示
- ・就職フェア
ジェトロの高度外国人材活躍推進ポータルサイトに関係省庁等が実施する就職フェア、インターンシップ、セミナー等の各種イベント情報が集約されている
- ・留学生アルバイトや日本人従業員からの紹介
- ・就職情報誌、フリーペーパー、新聞折り込み
- ・自社ホームページ
- ・SNS
- ・求人サイト
ジェトロの高度外国人材活躍推進ポータルサイトに企業情報を掲載できる
各業界団体のホームページに求人情報を登録できる

一方、海外からの外国人材受入れでは、信頼できるパートナーを見つけることが重要です。そのためには、すでに外国人を受入れている同業者に相談したり、人材紹介会社等の活用を検討するという方法もあります。

また、「技能実習」の監理団体（組合など）の中には、他の2つについても紹介できる場所がありますし、「特定技能1号」の支援を行う登録支援機関の中には海外の送出し機関と広くネットワークを持っているところもあります。

「技能実習」の監理団体は、外国人技能実習機構のホームページで、「特定技能1号」の登録支

援機関は、出入国在留管理庁のホームページで検索できます。お近くの団体、機関に相談してみるのも良いでしょう。

（全6回の掲載予定）

- 第1回（2019年10月号）… 掲載済
外国人雇用の全体像をつかむ
- 第2回（2019年12月号）… 掲載済
外国人をめぐるデータを読み解く
- 第3回（2020年2月号）… 掲載済
さらに重要性を増す外国人技能実習制度
- 第4回（2020年4月号）… 掲載済
入管法改正！新たな在留資格「特定技能」とは
- 第5回（2020年6月号）… 本稿
就労ビザ、特定技能、技能実習を比べてみると
- 第6回（2020年8月号）
外国人の労務管理は未来志向で

《プロフィール》

松本 光正（まつもと みつまさ）

1972年奈良県磯城郡生まれ。神戸大学経営学部卒業。外国人技能実習生受入れ業務等を経て2016年独立開業、専門は外国人雇用。

社会保険労務士、申請取次行政書士、中小企業診断士、全国通訳案内士（中国語・英語）。

奈良労働局 外国人雇用管理アドバイザー。

出入国在留管理庁 登録支援機関。

近著に「待ったなし！外国人雇用」－STORYで学ぶ入管法改正－（三恵社、2019年）。

松本光正社労士・行政書士・診断士事務所

〒636-0201 奈良県磯城郡川西町下永 657-1

Tel&Fax 0743-20-6901

E-mail songben0103@gmail.com

URL <http://guestworker.jimdo.com/>