

特集

「変わる外国人雇用のしくみ」～企業の対応と日本の未来～

第1回「外国人雇用の全体像がこう変わる」(全3回)



松本光正社労士・行政書士・診断士事務所

I はじめに

いま、外国人雇用のしくみが大きく変わろうとしています。

今年4月、外国人に関するニュースが相次いで各紙一面トップで報じられました。

『技能実習制度、廃止へ』

『熟練外国人の長期就労、全分野で可能に』

さらには、

『2070年人口8700万人、1割が外国人』

というものもありました。

これらのニュースそれが、これまでのしくみを大きく変える、かなりのインパクトをもったものです。

さらに、ひとつひとつを繋げていくと、あるひとつの方針性が浮かび上がってきます。

「人手が足りなくて募集を続けているが、応募すらない。外国人を雇うことは大変そうなので敬遠してきたが背に腹は代えられない」

「これまで長年、技能実習生を受入れてきた。もはや技能実習生なしでは仕事が回らない。技能実習制度が廃止されると非常に困るのだが、一体何がどうなるのか…」

「作業服姿で自転車に乗っている外国人の若者をよく目にすることになった。人口減少社会の中、これからはうちの地域でも外国人と共生していく時代になるが、我々には何ができるのだろうか」

今回の連載では、こうしたお悩みをお持ちの経営者や採用担当者の方、地域で外国人と暮らす全ての方を対象に、外国人雇用をめぐる新しい動きについてできるだけやさしく解説してまいります。

今後の日本社会の行く末と企業の対応について一緒に考えていくべきだと思っています。

II 外国人を「労働者として」受入れる

1. 人手不足ふたたび

3年にも及んだコロナ禍では多くの企業がひたすら耐える時期を過ごしました。確かにテレワークをはじめとしたIT化が一気に普及するという面もありました。しかしながら、介護や建設などの現場ではそうした恩恵にあずかるることは少なく、慢性的な人手不足の中、感染対策を講じながら日々の仕事をなんとか継続していく必要がありました。

コロナ禍が明けると、今度は宿泊や外食などのサービス業の現場が深刻な人手不足に頭を悩ませることになりました。

縮小を迫られていた事業活動をいざ立て直そうとした時に「当てにしていた従業員が戻って来ず困っている」という声も聞こえてきます。

当たり前のことがですが、コロナによって日本の人口構成が変わるわけではありません。生産年齢人口の減少は年々進行しています。人手不足という大きな流れは、見えにくくなっていただけで、何ら変わってはいなかったのです。

これまで女性や高齢者の活躍を推進し、生産性を向上することに注力してきたものの、人手不足の解消は未だ実現することができていません。

将来的にロボットやAIが我々に代わって労働力を支えてくれることですが、それはいつのことなのでしょうか。少なくともその時まではなんとかして労働力を確保しなければなりません。そこでわが国もいよいよ最後の手段として、外国人

労働者に頼るという選択をすることになりました。

2. 労働者としての受け入れ

外国人の受け入れについて、日本政府の方針は一貫して、高度な人材である専門的・技術的分野の外国人は受け入れたいが、人手不足に対応するためのいわゆる単純労働者は受け入れないというものでした。しかしながら、現実には技能実習生や留学生という、労働者として受け入れられたわけではない外国人の若者たちが、製造や建設、農業、物流、小売といった人手不足の現場において単純労働を担っています。

そうした中、ついに 2019 年 4 月、深刻な人手不足に対応するため、どうしても人材の確保が難しい分野に限って、一定の専門性や技能をもった外国人を「労働者として」受け入れようという在留資格「特定技能 1 号」がスタートしました。これまでの方針からの大転換です。

ただし全くの非熟練労働者を受け入れるというわけではなく、あくまで一定の技能を持った外国人であること、在留期間は最大で 5 年まで、家族の帯同は認めないという条件が付いています。

いま、人手不足から外国人労働者を必要としている国は世界中にあまたあり、外国人労働者争奪戦の様相を呈しています。長らく賃金が横ばいで推移してきたことに最近の円安傾向が相まって、国外へ出稼ぎに行こうという外国人にとって、日本の魅力は薄れてきています。

外国人は期間限定の安い労働力といった認識では、今後見向きもしてもらえないくなるかもしれません。そこで、日本が外国人から選ばれるためにも、外国人雇用のしくみを変えようという動きになっているのです。

3. 外国人と共生する社会へ

今年 5 月 11 日、政府の「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」の中間報告書において、「技能実習制度を、人材確保と人材育成を目的とした新たな制度に」という方向性が示されました。

また 6 月 9 日には、熟練した技能を有する外国人労働者が取得できる在留資格「特定技能 2 号」の対象分野を現在の 2 分野から 11 分野へ拡大しようという案が閣議決定されました。

これらの動きは、「技能移転による国際協力」という理念と「労働力の確保」という実態が大きく乖離し、人権侵害が指摘されている技能実習制度を廃止し「新たな制度」の下、日本も非熟練外国人を労働力として正面から受け入れができるようにする、ということを示しています。

「新たな制度」は、4 年前に導入された特定技能制度へのエントリーステップとして位置づけられ、優秀な労働者には「特定技能 1 号」→「特定技能 2 号」→「永住者」への道が拓けるように制度整備が行われる予定です。

これにより、すべての外国人に対して永住権の取得という機会が与えられることになります。

受け入れ企業にとってみれば、これまでのような期間限定の労働力とは異なり、中長期的な雇用を前提に人材の育成、活用が可能になります。

一方、技能実習制度では認められてこなかった「転籍」（同じ職種の他社に移ること）が条件付きで認められる方向で検討されていることから、受け入れ企業は如何に定着してもらうかを本気で考えなければなりません。

さらに 4 月 26 日、厚生労働省の国立社会保障・人口問題研究所が 50 年後の日本の人口について、

「外国人の割合が、2.2%（2020年）から10.9%（2070年）になる」との推計を公表しました。

「特定技能2号」の外国人は、在留期間の更新回数に上限がない上に、家族を呼び寄せることが可能であるため、これからは外国人と如何に共生していくかも重要なテーマになります。

これらを見るに日本は「外国人を一時的な労働力として受け入れるのではなく、外国人と共生する社会を目指す」という方向に舵を切ったと考えられます。

事実、岸田首相は7月22日、民間有識者による政策提言組織「令和国民会議（令和臨調）」の発足1周年大会において、「人口減少を踏まえ、外国人と共生する社会を考えていかなければならない」と発言されています。

日本という国の将来をどうデザインしていくか、皆で考える時なのだと見えるでしょう。

III

外国人雇用全体像の変遷

それでは、さきほど大まかにお話した外国人雇用の全体像がどのように変わって来たのか、そして今後どうなっていくのかについて、図を使いながらくわしく解説していきます。大まかなイメージをつかんでいただければ結構です。

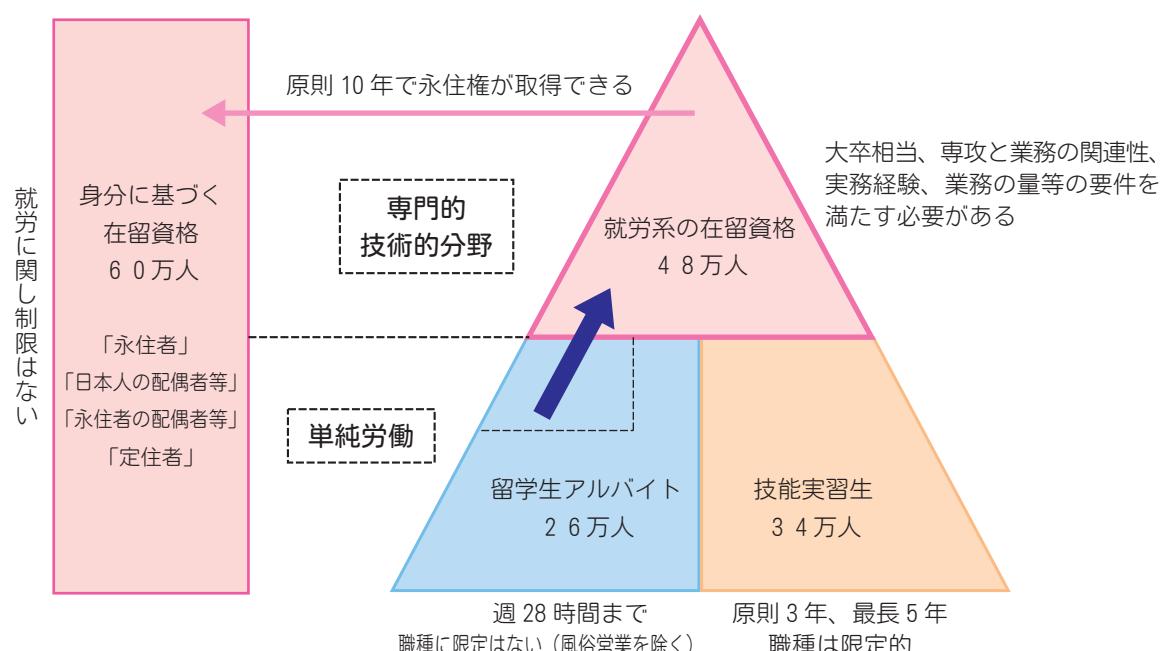
労働者の受入れ以前（～2019.3.31）【図1】と、現在（～2023.5.31）【図2】、今後予想される新たな枠組み（2023.6.1～）【図3】の3つに分けてご説明します。

1. 労働者の受入れ以前【図1】

まずは、4年前までの状況、労働者の受入れ以前から見ていきます。

長方形と三角形がありますが、まずは長方形をご覧ください。身分に基づく在留資格を持って、

【図1】外国人雇用全体像の変遷（労働者の受入れ以前）（～2019.3.31）



日本で働いている外国人が 60 万人いるということです。人数は、2022 年 10 月末の最新のものを使ってています。

まず、「在留資格」について簡単にご説明します。

在留資格とは読んで字のごとく、外国人が日本に在留するための資格です。これがなければ不法滞在ということになってしまいます。よく、就労ビザ、留学ビザ、結婚ビザというようにビザとも呼ばれたりしますが、厳密に言うと全く別のものです。入国前に取得する推薦状のようなものがビザで、入国時に与えられるのが在留資格です。

本連載では、できるだけ正確な表現である「在留資格」という言葉を使うようにしていますが、わかりやすくするために一部、就労ビザ（就労系の在留資格）という表現も使用することがあります。

一人で同時に複数の在留資格を保有することはできませんので、在留の状況が変われば在留資格の変更を申請する必要があります。

図の長方形の説明に戻りましょう。

身分に基づく在留資格には、例えば、すでに永住権を持っている永住者、日本人や永住者の配偶者、日系ブラジル人等の日系人が該当します。つまり、そういう「身分」に対して在留資格が与えられていることになります。そのため、就労に関しては一切制限がありません。日本人と同様にあらゆる職業に就くことができます。

受入れ企業にとっては、日本人と同じ感覚で雇用することができるという利点があります。

それでは、右の三角形に移ります。こちらは就労に関して何らかの制限がある方たちです。

三角形を上下二つに分けています。上が専門的・技術的分野の外国人で、日本が受け入れたい方たち

です。下は専門的・技術的分野ではない、いわゆる単純労働と言われる分野の外国人で、日本は受け入れないとしている方たちです。しかし、実際にはこうした多くの外国人が単純労働に従事しているのです。

詳しく見ていきましょう。三角形の上部分、太枠で囲われたところは就労系の在留資格をお持ちの方です。いわゆる就労ビザです。この就労系の在留資格を取得するには、高いハードルをクリアしなければなりません。取得するのがなかなか難しいのです。

三角形の右にあるように、大卒相当でなければならず、しかも大学等での専攻と企業で従事する業務に関連性がなければならないという要件があります。この関連性を証明するのが難しいです。ただ、最近の傾向として、優秀な人材から活躍の場を奪ってしまう結果となっていることは望ましくないとの考え方から、この要件については少しずつ緩和されてきています。

大卒相当でないなら、10 年の実務経験が必要になります。

さらに、受入れ企業に、その方がフルタイムで取り組むだけの業務量があることも証明しなければなりません。十分な業務量がないということは、その方が本来従事すべき業務（専攻と関連する専門的な業務）以外の単純作業に従事させるのではないか、と判断されてしまうからです。

就労系の在留資格取得のハードルの高さを実感いただけたかと思います。

三角形の上部から長方形に向かって細い矢印が出ていています。これは、就労系の在留資格をもつ外国人が原則 10 年日本に在留すれば、永住権を取

得できる可能性があるということです。永住権を得て、三角形から長方形に移ることができたなら、どんな職業に就くこともできるようになりますから、就労についての心配は一切なくなります。

三角形の下部分に移ります。単純労働については、日本は労働者を受入れていないですから、この部分に外国人がいること自体がおかしいはずです。しかしながら、実際にはこうした留学生アルバイトや技能実習生といった若者が単純労働を担ってくれているのが現状です。もちろん長方形部分にいる方はどんな仕事もできるので、こうした方々が単純労働に就くことは全く問題ありません。

まず左側の留学生アルバイトについて見ていきます。留学生は、もちろん労働するためではなく、学業のために在留資格が与えられている方々です。

しかしながら、学費や生活費もたいへんでしょうからアルバイトをすることは認めましょう、ということになっています。本来の目的である学業に影響のないよう、アルバイトができるのは週 28 時間までという制限があります。学業に影響のない夏休み等の長期休暇中であれば 1 日 8 時間、週 40 時間まで認められます。あくまでアルバイトなので、従事できる職種に限定はありません。

皆さんよく見かけるコンビニや居酒屋でアルバイトをしている外国人の若者は、ほとんどが留学生のアルバイトです。留学生は日本語を学び始めた頃は、日本語能力をそれほど必要とせず、しかも時給の高い深夜の工場や配送センターでアルバイトをしています。日本語能力が少し上がってくると、日本人とコミュニケーションを取ることができるコンビニや居酒屋へとアルバイト先を変えていきます。実践の中で日本語を聞き、話す力

を向上させようと頑張っています。そういう意味では、我々がそういう留学生を見かけた時に、一言声をかけて会話をし、「頑張ってくださいね」と励ましてあげることは、留学生にとって非常に嬉しいことなのです。

ただし、風俗営業にだけは従事できません。水商売やパチンコ屋、ゲームセンター等がそれです。

コロナ前は 32 万人の留学生がいました。中には出稼ぎ目的の人もいたことから、在留資格の審査も厳しくなっていました。コロナ禍を経た現在は 26 万人まで減少しています。日本との懸け橋になってくれる優秀な留学生を呼び込んで 30 万人を回復しようと、各大学や日本語学校は募集に力を入れているところです。

最後に、右側の技能実習生です。技能実習生とは読んで字のごとく、技能を実習するために在留資格が与えられている方々です。決して労働するためではありません。この点は非常に重要です。目的はあくまで技能を学ぶことであって、その手段として単純労働にも従事することがあるということです。

在留期間は原則 3 年、最長 5 年です。

対象職種は限定的です。なぜならこの制度は、日本で学んだ技能を持ち帰ってもらって本国の発展に活かしてもらおうというものであり、その技能というのは、当然本国で必要とされている技能に限られるからです。

2. 現在の枠組み【図 2】

次に、現在の枠組みに移りましょう。

左にあった長方形部分には変化がありませんので省略しています。

さて、これまでの枠組みからどこが変わったでしょうか？

まず目につくのは真ん中に「特定技能1号」と「特定技能2号」が入ってきたところでしょう。「特定技能1号」とは、その下に書いてある通り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材のことを言います。人手不足に対応するためには、専門性・技能がそれほど高くない一定のレベルでも良いので、それらを有する外国人は受入れることにしようということになったのです。

つまり、太枠の三角形の部分がこれまでより下に広がったということになります。専門的・技術的分野の外国人の受入れが拡大されたのです。よく特定技能制度は、単純労働を行うための外国人労働者を受入れるためのものとの表現を目にはいますが、あれは正確ではありません。もちろん、書いているほうは「事実上の」単純労働者という意味であえてそういう表現を用いているのでしょうか。現場の人手不足に対応するために労働者を

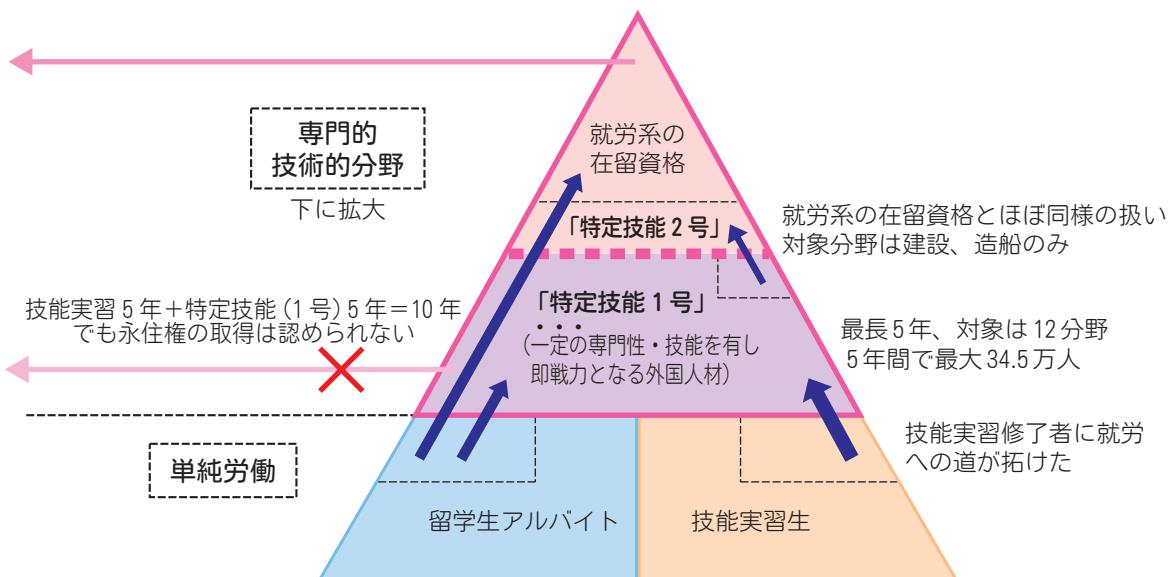
受入れるということは画期的なことですが、あくまで一定の専門性・技能を有している人材であり、単純労働に従事するための全くの未経験者を受入れるための制度ではないということは再度頭に入れておく必要があります。

特定技能1号では最長5年までしか在留が認められません。対象職種は12分野（介護、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業）で、5年間で最大34.5万人までしか受け入れないという上限が設定されています。

右下の技能実習生から特定技能1号に矢印が出ています。これは、技能実習を3年修了すれば、特定技能1号に上がってさらに就労し続けることができるということです。これまで修了後100%帰国しなければならなかった技能実習生に、引き続き日本に在留できる道が拓けたのです。

ただ、技能実習と特定技能というのは趣旨が異

【図2】外国人雇用全体像の変遷（現在）（2019.4.1～2023.5.31）



なる全く別の制度です。そこに無理やり橋を架けたことで様々な矛盾が生じることになりました。この点については、次回の連載でくわしくお話しする予定にしています。

ここでひとつの疑問が出てきます。

先ほど、就労系の在留資格をもつ外国人が原則10年在留すれば、永住権を取得できる可能性があるというお話をしました。そうすると、技能実習は最長5年で、同じく特定技能1号も最長5年なので、5年+5年=10年ということになり、永住権を取得できるのではないか、という疑問です。

それが、特定技能1号の左から出ている矢印なのですが、これには×がついています。これでは永住権の取得は認めないとすることになっています。国民の移民アレルギーへの配慮であると思われます。

左下の留学生アルバイトについてです。

これまで、留学生が卒業後日本で就職するためには、一番上の就労系の在留資格を取得しなければなりませんでした。これが非常にハードルの高いことであるのは先ほど説明した通りです。残念ながら取得できなかった留学生は帰国するほしかったのです。しかしながら、試験に合格する必要がありますが、こうした留学生でも特定技能1号として引き続き就労できるようになりました。

では、「特定技能2号」とは何でしょうか。

これは、その上の就労系の在留資格とほぼ同じ扱いを受けられるものであると考えていただいて結構です。それだけに特定技能2号を取得するハードルも、非常に高いものになっています。図の特定技能1号と2号の間の点線が太くなっているのはそれを表しています。特定技能1号で5年就労すれば、特定技能2号に上がるという安易なもの

ではありません。それは特定技能制度が始まって4年が経過した2023年5月末現在、1号特定技能外国人（特定技能1号で在留する外国人）が167,813人であるのに対し、2号特定技能外国人はわずか11人しかいないということから分かると思います。対象分野は建設と造船の2つのみです。

ただ、特定技能2号となれば、特定技能1号とは違い、家族を呼び寄せることもできますし、在留期間の更新回数に上限がありませんので、一番上の矢印を通じて永住権を取得することも可能になります。

ということで、非常に細いルートではありますが、右下の技能実習からずっと上に上がり、一番上の矢印を通じて永住権を取得し、左の長方形までつながりました。

3. 今後予想される枠組み【図3】

最後に、今後予想される枠組みを概観してみましょう。

ここでの変化は大きくふたつです。

一つ目はこれまでほとんど存在感のなかった特定技能2号の拡充です。現状わずか11名しかいないということはお話をしました。来年2024年は特定技能制度が導入されて5年になります。ということは制度創設時に特定技能1号となった外国人が在留期間上限の5年を満了することになります。

特定技能2号は対象分野が建設と造船の2つに限られているため、他の分野の1号特定技能外国人は帰国するしかありません。そこで、特定技能1号の対象分野に合わせて11分野まで拡大することになりました。ちなみに、特定技能1号の対象分野は12あるのですが、そのうちの1つであ

る介護については以前から「特定技能 1 号」から一番上の「就労系の在留資格『介護』」へのルートがありましたので、特定技能 2 号の対象分野とする必要がありません。そのため 12 ではなく 11 分野への拡大ということになっているのです。

図を見てみましょう。特定技能 1 号から 2 号への赤の矢印が大きくなりました。しかしながら、その間の点線の太さは変わっていません。ハードルの高さにはまだ変化がなさそうです。

特定技能 2 号の取得には試験に合格する必要があるのですが、その難易度は技能検定 1 級レベルとかなり高いです。追加が決まった 9 分野の試験が早ければ秋にも実施される予定ですが、その難易度と合格率に注目が集まっています。

二つ目は、図の右下にあった技能実習が「新たな制度」に変わることです。

現在、政府の有識者会議にて議論が続いている、今秋にも最終報告書がまとめられ、新たな制度の

具体的な内容が明らかになります。

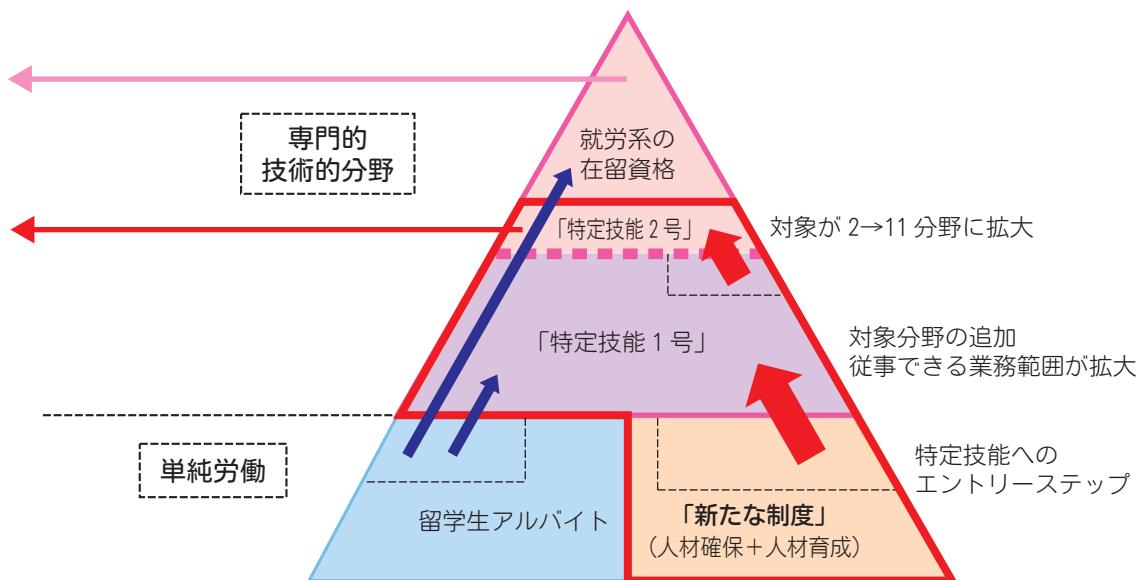
ここでは 5 月に提出された中間報告書の内容を参考に、新たな枠組みの方向性をご説明します。

技能実習制度は「技能移転による国際協力」のための制度であるにもかかわらず、現実は「労働力の確保と出稼ぎ」になっていることは誰の目にも明らかでした。

こうした中で、技能実習生に対する人権侵害が国連や米国から指摘され、国内でも多くの事件が報道されるようになりました。さすがにこれ以上、人権保障の要請を無視することはできなくなっています。

特に問題とされるのが、技能実習生は原則として受け入れ企業を変えることができない、つまり転籍の自由がないという点です。技能移転するだけの技能を修得するには、一つの職場で 3 年間じっくり実習する必要があるということになっているためです。職場で暴力やいじめ、賃金未払い等が

【図 3】外国人雇用全体像の変遷（今後予想される新たな枠組み）（2023.6.1～）



あっても、転籍ができないのであれば我慢するしかありません。ほとんどの技能実習生が来日のために多額の借金を背負っているため、途中で帰国することなんて絶対にできません。我慢できないのであれば、失踪して不法滞在者になるほか道はありません。

そこで、技能実習制度を発展的に解消し、新たな制度にしようということになりました。現実の要請を反映した、「人材確保」と「人材育成」のための制度になる予定です。労働者として正面から受け入れ、一定の専門性・技能をもつ特定技能外国人へと育成し、長く活躍してもらおうというものです。外国人本人にとっても日本での経験が帰国後のキャリアにつながるような制度になるよう議論が続いています。

では、転籍の自由はどうなるのでしょうか。労働者という観点から考えれば、特定技能のように同じ職種であれば自由に他社に移ることができるようにするべきでしょう。しかし、人材育成という観点から考えて、転籍には何らかの制限を付けるべきはないかとの意見もあります。受入れる企業からすれば「短期間で転籍を繰り返されると、人材育成などできないし、怖くて受入れ時の高いコストを負担できない」となるのは当然でしょう。また、外国人が賃金の高い都会に転出してしまい、結局、地方の中小企業では労働力が確保できなくなってしまうことも十分に考えられます。

現状では、転籍の回数に上限を設ける等の制限が検討されています。

最後に、これらふたつの変化をもう一度図で確認しましょう。

①右下の「新たな制度」は、特定技能制度へのエ

ントリーステップと位置づけて、赤の枠囲みを一体のものとしてとらえることになります。

- ②赤の二つの矢印がこれまでより大きくなります。
- ③特定技能 2 号から左に出ている矢印を通じて永住権を取得することまでを見据えた長期の就労が可能になります。

受入れ企業としては、この枠組みをいかに自社の人事戦略に組み込んでいくのが最善か検討していく必要があるでしょう。

IV 外国人雇用における注意点

それでは最後に、外国人を雇用する際の注意点について簡単にお話します。

原則として、日本人を雇用するのと何も変わりません。労働関係法令も同様に適用されますし、税金、社会保険等についても同じです。

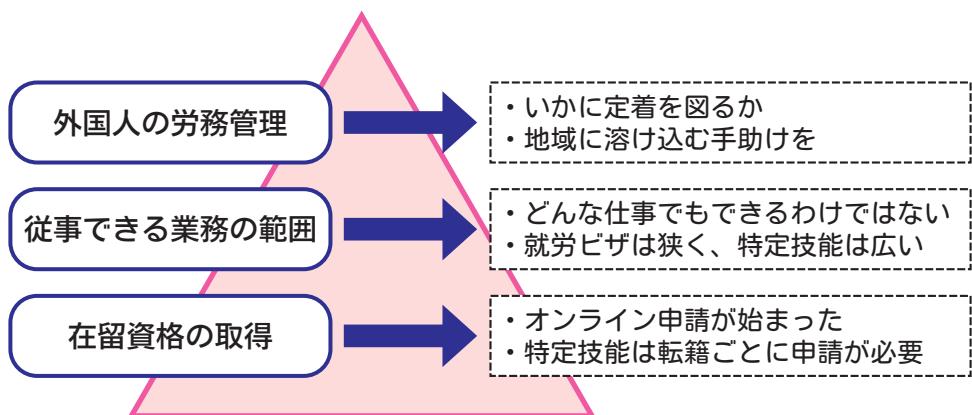
ただ、外国人雇用特有の注意点があります。特に重要なものが以下の 3 つです。

まずは【図 4】一番下の、在留資格の取得です。在留資格がなかったり、期限が切れていたりして働くと、外国人本人が不法就労となるだけでなく、雇用している側も不法就労助長罪に問われてしまします。

在留状況が変わったら入管に対して在留資格の変更手続きを行わなければなりません。例えば特定技能外国人が転籍する際は、その都度、在留資格の変更が必要です。変更が認められる前に新しい職場で仕事を始めると、これも不法就労になるので気をつけなければなりません。

在留資格の手続きにも、ようやくオンライン申請が始まりましたが、まだまだ複雑で作成に時間がかかります。外国人本人まかせにするのではなく

【図4】外国人雇用特有の注意点



く、受入れ企業が積極的に関与すべきです。専門家である行政書士に一任するのも一つの方法です。自社で申請する場合でも、少なくとも初回はアドバイスをもらいながら進めるべきです。

次に、従事できる業務の範囲です。

これには特に気をつけなければなりません。外国人が取得している在留資格ごとに、できる仕事の範囲が異なります。どんな仕事でもできるわけではないのです。決められた範囲を超えて仕事をさせているということも、不法就労助長罪になってしまいます。

特定技能は、労働者として受入れているだけに、できる仕事の範囲はかなり広くなっています。

最後に、外国人の労務管理です。

外国人を一時的な労働力としてではなく長く活躍してもらえるように、しきみが変わろう正在することを考えれば、これからはいかに定着してもらうかが大切になってきます。

そのためにも外国人特有のニーズをつかみ、それに応えるような労務管理が必要になるでしょう。それらについては、第3回の連載にて考えてみたいと思います。

今後は、以下のテーマで連載を予定しています。

次回は1月号にて、全貌が明らかになった「新たな制度」と特定技能制度についてさらに踏み込んだお話をしたいと考えています。

第2回（2024年1月号）

技能実習制度は新たな制度へ

第3回（2024年3月号）

外国人と共ににはたらき共に生きる

〔全3回予定〕

《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。

近著に「待ったなし！外国人雇用」～STORYで読む入管法改正～（三恵社、2019年）がある。

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 <https://guestworker.jimdo.com/>