

第1回「外国人雇用の現場から」(全2回)

～事例から考える人権保障～



松本光正社労士・行政書士・診断士事務所

I はじめに

「建設業の現場仕事に応募してくる日本人なんてひとりもない」

先日、大阪で建設業を営むいところから、自身もいよいよ外国人雇用を考えているとの相談がありました。

建設現場は今、多くの外国人の若者によって支えられており、彼らを使っている親方の中には「外国人には1日8,500円さえ渡しておけば、休憩もなく働いてくれるんだ」と言う人もいます。

厚生労働省が初めて実施した「令和5年外国人雇用実態調査」によると、外国人労働者を雇う理由で最も多かったのは「労働力不足の解消・緩和のため」(64.8%)でした。

これまで日本は、高度な人材である専門的・技術的分野の外国人は受入れたいが、人手不足に対応するためのいわゆる単純労働者は受入れないという方針を堅持してきました。

この外国人雇用のしくみが大きく変わろうとしています。

深刻な人手不足が続く中、ついに未熟練の外国人労働者を正面から受入れるという方向に大きく舵を切ることになりました。

しかしながら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り、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。

しかも先ほどの例のように、日本の外国人雇用の現場にはまだまだ不適切な事例が多く見られます。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くなるかもしれ

ません。

日本が外国人に選ばれるためにまず行うべきことは、労働者としての権利を保障することに他なりません。2027年4月施行予定の外国人雇用に関する制度改正において、最も重きを置かれたのも人権保障でした。

「ビジネスと人権」という考え方が世界で広まりつつある中、たとえ中小企業であったとしても無関係でいることはできません。

人権を考える上で大切なことは、とにかく「現場にいるその人」の立場に立って考えることです。もし自分がその立場であつたらどう感じるだろうかという想像力を働かせるということです。

企業の立場から、人権保障が十分でなければ自社にとってどんなリスクがあるのかというのはその後の話であることに注意しなければなりません。

人権への配慮が「結果として」人材確保や定着につながり、社会的信用を得ることになります。

今回の寄稿では、「ビジネスと人権」に加え、外国人雇用において運用が始まった人権に関する監査「JASTI（ジャスティ）監査」を紹介した上で、外国人の人権に関わる事例として「妊娠したら帰国」を取上げたいと思います。

II ビジネスと人権

米国の税関が2021年1月、新疆ウイグル自治区での強制労働によって生産された綿花が使われている可能性があるとして、日本の衣料品メーカーのシャツの輸入を差し止めたことが大きなニュースになりました。

その後「ウイグル強制労働防止法」が成立し、

新疆ウイグル自治区で製造された製品については、強制労働によるものではないという証明がない限り輸入が禁止されています。

企業にはサプライチェーン全体への目配りが求められ、自社のみならず取引先においても人権侵害行為がないか精査しなければならないことになります。

このように近年は、企業にも人権尊重の責任が求められるようになってきています。

そもそも人権とは、誰もが生まれながらにして持っている、人間らしく、自分らしく、幸せに生きる権利のことです。人種や性別、国籍、言語、宗教その他いかなる地位によって差別を受けることがあってはなりません。

本来、人権尊重というのは国家の責任でした。日本国憲法における基本的人権の尊重も国家に対して求められているものです。

しかしながら、1990年代に入り企業活動がグローバル化し、途上国の現場における児童労働や強制労働、土地の収奪などの人権問題がクローズアップされるようになりました。

そこで、国連は2011年に「ビジネスと人権に関する指導原則」を全会一致で採択しました。企業も国際人権基準を尊重する責任を負うことが初めて明記されました。

これを受けて、日本でも2020年に「ビジネスと人権に関する国別行動計画」、2022年には「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が策定され、具体的な取組み方が示されています。

企業には自社の活動の中で、人権に対して負の影響を与える可能性を特定し、それを防止、軽減、

救済するための行動が求められています。

外国人雇用については、日本の外国人技能実習制度が人権侵害にあたると国連から批判されてきました。日本に来るために多額の借金を負い、3年間は会社を変わることができないというのが強制労働にあたるといえるものです。また、劣悪な労働条件や生活環境も批判の対象になってきました。

そこでようやく、人権侵害の懸念がぬぐいきれない技能実習制度を発展的に解消し、日本が外国人に選ばれるためにも、2027年4月から新たな制度である育成就労制度が導入されることになりました。制度設計において最も重視されたのが人権保護であったことは「ビジネスと人権」の潮流に沿ったものということができます。

さらに、企業が外国人を雇用するためには人権に関する監査を受けなければならない、という制度が、まずは繊維業界からスタートしました。

詳細については章を改めてご紹介することになります。

III JASTI 監査はじまる

JASTI（Japanese Audit Standard for Textile Industry）とは、製造業者として、環境配慮・責任あるサプライチェーン管理といったサステナビリティへの対応が求められる中、日本の繊維業の人権取組みの向上、ひいては国際競争力の強化を図るべく、繊維業の実態を踏まえ策定された「監査要求事項・評価基準」のことです。

つまり、繊維業を行う企業において人権が守られているかどうかを監査するために作られた基準のことです。2025年3月に経済産業省によって

策定され、4月から運用が開始されました。

監査を希望する企業からの依頼を受けて、特別な研修を修了した社会保険労務士等が実際に訪問して実施します。

監査項目は9分野84項目に及びます。例を挙げると、以下のようなものがあります。

「強制労働」

工場は、身分証明書やパスポート等、従業員の身分を保証する文書、在留カード、マイナンバーカード、現金や貯金通帳、銀行口座のカード、保険証などを預託させてはならない。

「差別・ハラスメント」

工場は、全ての従業員が公平に昇進、昇格、昇給の機会を得られる評価基準を設け、性別や人種による格差を設けてはならない。これらの評価は、従業員の資格、適性、技能能力によってなされなければならない。

「雇用及び福利厚生」

工場は、外国人労働者の母国語で、書面等により必要な内容を含む雇用契約を締結し、または労働条件通知書を交付し、契約内容や賃金に関する規定について、従業員が理解できる言語で契約、及び周知しなくてはならない。労働者の出国前に、実際の労働条件と同一の内容の契約書を母国語または理解できる言語で締結しなくてはならない。

「外国人労働者」

工場は、従業員を採用する際、正当な理由の

ない金銭を従業員が仲介業者、または斡旋業者に支払っていないことを確認しなくてはならない。

概ね、国内の法令に沿った内容になっていますが「国際的な人権基準に適合していること」を判定することになっているため、国内法令を超えた要求も含まれています。

監査に必要な帳簿や書類が整っていない企業では、まず監査の前にそれらを整えることから始めることになります。これによって、法令遵守の徹底が進むというメリットもあります。

さらに、事業者「継続的に」人権状況の改善に取り組んでもらうことを前提としているため、初回の監査では通常より比較的緩い基準で判定することになっています。

判定結果は「A判定」「B判定」「判定なし」のいずれかで、「判定なし」の場合は再度監査を受ける必要があります。

監査は更新制で、「A判定」なら2年後に「B判定」なら1年後に更新のための監査を受けることになります。

繊維業界のすべての企業に対して法律でJASTI監査が義務付けられたというわけではありません。ではなぜ、企業がJASTI監査を希望するのかというと、繊維業において在留資格「特定技能」の外国人を受入れようとする場合「国際的な人権基準に適合していること」を証明しなければならないためです。証明には一定の国際認証を取得することでも良いのですが、費用も時間もかかります。そこで今回新たに作られたJASTI監査を受けることでも、その証明にできるようにしたのです。

特定技能外国人を受入れるために人権に関する監査が求められるのは現状、繊維業に対してのみです。なぜそんなことになったのか、その背景と経緯を振り返ってみます。

人手不足の日本において、これまで現場の労働力を支えてきたのは1993年に始まった在留資格「技能実習」の技能実習生です。本来は、途上国の若者に日本の企業で原則3年間、技能を実習してもらい、本国の発展に役立ててもらおうという国際協力のための制度なのですが、現実には、日本の事業者の人材確保の手段として利用されてきました。2024年10月現在、47万人もの技能実習生が現場で汗を流しています。

繊維業界においても、なくてはならない貴重な戦力として受入れを続けてきました。

2019年、深刻化する人手不足に対応するため、12の業種で、一定の技能のある外国人を「労働者」として5年間受入れる特定技能制度がスタートします。

特定技能外国人として働くためには、技能と日本語の試験に合格する必要があります。

しかしながら、12の業種に限っては、3年の実習を修了した技能実習生であればいずれの試験も必要なく、そのまま特定技能外国人になれることになりました。

技能実習制度と特定技能制度は、目的も制度のしくみも全く違う別の制度です。

そのため、技能実習では外国人の受入れができたのに、特定技能では受入れができない職種が出てきました。

繊維業がまさにそれで、技能実習を3年修了しても特定技能外国人にはなれないため、他業種の

試験に合格して別の業界で特定技能として働くことでもない限り、帰国するしかありませんでした。

そんな中、技能実習制度が廃止され、2027年4月から育成就労制度が始まることが決まりました。これを機に、これまでのように職種によって特定技能になれたり、なれなかったりすることはなくなるだろうと期待されていました。

しかし、育成就労制度は特定技能制度と一体で運用されることから、育成就労で外国人を受入れることができるのは、特定技能で受入れができる業種に限定されることになりました。

そうすると、特定技能での受入れができない繊維業は、育成就労でも受入れができないこととなります。つまり数年後に技能実習生がいなくなると、繊維業の現場から外国人が消えるということです。まさに存亡の危機です。

そこで、繊維業でも特定技能での受入れができるよう業界を挙げて国への働きかけが行われました。

そもそも特定技能制度とは、「深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組みを行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受入れる」というものです。

繊維業がこれに当てはまっているのは明らかです。

にもかかわらず、なぜ今まで特定技能での受入れが認められてこなかったのか。

それは、これまで報道などでも繰り返し取上げられてきたように、技能実習生に対する賃金の不払い、残業は時給300円、早朝から深夜までの勤務、休日は月に1日、劣悪な寮の環境といった人権侵害事案があったためです。

2024年9月、業界団体の働きかけが実り、ようやく繊維業で特定技能外国人の受入れが認められました。ただし、他業種にはない4つの追加要件が設定されました。

- ①国際的な人権基準に適合し事業を行っていること
- ②勤怠管理を電子化していること
- ③パートナーシップ構築宣言の実施
- ④特定技能外国人の給与を月給制とする

この①を証明するために作られたのが、JASTI監査ということになります。

なお、ここにいう国際的な人権基準とは、

(ア) 世界人権宣言

(イ) 国際人権規約

(ウ) 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言

のことをいいます。

この3つは、前章で述べた、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」において企業が尊重責任を負うとされている人権と同一です。

さて、長らくJASTI監査について話してきましたが、これが果たして繊維業だけにとどまるのかということです。

人権保護はあらゆる業界で推進していくべきものであることは言うまでもありません。この仕組みが人権保護に資するということが明確になれば、他の業種において同様の水準が求められても何らおかしくはありません。

さらに現在の「ビジネスと人権」の潮流を考えると、特定技能外国人の受入れという場面に限定されることなく、育成就労をはじめ、あらゆる外国

人の受入れの際に、国際的な人権基準を遵守している証明が求められるようになるかもしれません。

人権とは、皆が幸せに生きることのできる権利です。外国人雇用がきっかけとなり、企業においてビジネスと人権への取り組みが進むのであれば、それは働くすべての人にとって望ましいことなのではないでしょうか。

IV (事例) 妊娠したら帰国

ここからは外国人雇用と人権について、具体的な事例を基に考えていきたいと思います。

今回は、妊娠した技能実習生が双子を死産し、死体遺棄罪に問われた事例を取上げます。

1. 死体遺棄罪にいう遺棄にあたるか

2020年12月11日の朝日新聞が、逮捕当時の様子を報じています。記事中の下線は私、松本によるものです。

熊本県芦北町の自宅に双子の新生児の遺体を放置したとして、熊本地検は10日、ベトナム国籍の技能実習生レー・ティ・トゥイ・リン容疑者(21)を死体遺棄罪で起訴した。調べに「妊娠がばれたら、ベトナムに帰らなければならないと思った」と供述したという。

芦北署などによると、リン容疑者は2018年8月に来日し、芦北町内の農業会社で実習していた。2020年11月中旬ごろ、自宅で双子の男児を出産し、亡くなった2人を室内の箱に入れて放置。同月19日、死体遺棄容疑で逮捕された。

芦北署によると、リン容疑者は10月ごろ

から体調を崩し、それに気づいた雇用主が通院をすすめても、かたくなに拒んだという。妊娠の可能性についても否定し続けた。結果、誰にも打ち明けることなく一人で自宅出産した。

その後、一審の熊本地裁は2021年7月、懲役8月、執行猶予3年を言い渡し、二審の福岡高裁は2022年1月、懲役3月、執行猶予2年に減刑したもの、いずれも有罪という判決でした。

しかし2023年3月、最高裁にて逆転無罪が言い渡されます。2023年3月24日の東京新聞の記事です。

熊本県で2020年、死産した双子の遺体を段ボール箱に入れて自室に放置したとして、死体遺棄罪に問われたベトナム人元技能実習生レー・ティ・トゥイ・リン被告（24）の上告審判決で、最高裁第2小法廷（草野耕一裁判長）は24日、「被告の行為は『遺棄』に当たらない」とし、一、二審の有罪判決を破棄して無罪を言い渡した。

死産した子を巡る死体遺棄罪の成否について最高裁の初判断で、裁判官4人の全員一致の結論。

草野裁判長はまず、死体遺棄罪について「習俗に従って埋葬が行われることで、死者に対する一般的な宗教的感情や、けいけん感情が保護されるべきことが前提」と指摘。遺棄に当たるかどうかの判断では、その態様が「習俗上の埋葬と相いれない処置と言えるかどうかを検討する必要がある」と示した。

その上で、一連の行為は死体を隠匿し、他人の発見を難しくしたとする一方、遺体をタオルに包み、おわびの言葉などを書いた手紙

とともに段ボール箱に二重に入れ、棚の上に置いていたことなどから「場所や遺体のコンボウ、設置などの方法に照らすと、習俗上の埋葬と相いれない処置とは認められない」と結論付けた。

リンさんは、熊本県内の農園の実習生だった20年11月、帰国させられることを恐れて周囲に妊娠を隠したまま、自宅で双子の男児を死産。翌日、連れて行かれた病院で死産を打ち明けた。

一審熊本地裁判決は21年7月、懲役8月、執行猶予3年を言い渡したが、昨年1月の二審福岡高裁は、懲役3月、執行猶予2年に減刑していた。

リンさんは「SNS上で批判を書き込まれ、何度も心が苦しめられたが、支援や励ましで今日まで頑張れた」と逮捕からの約2年4カ月間を振り返った。自分と同様に妊娠で悩む技能実習生や女性たちについても触れ「刑罰ではなく、苦しみを理解してあげてほしい。安心して出産できる環境に、保護される社会に変わってほしい」と願った。

オンラインでは無罪を求める署名が国内外から9万5000筆以上集まっていた。

判決理由において考慮された事実関係をもう少し詳しく見ますと、

被告人は、2020年11月15日午前9時頃、寮の被告人の居室（以下「自室」という。）内で、本件各えい児を出産したが、いずれも遅くとも出産後間もなく死亡した。

被告人は、少し休んだ後、自室において、本件各えい児の死体を、タオルで包み、段ボール箱に入れ、その上に別のタオルをかぶせ、更に被告人が付けた本件各えい児の名前、生年月日のほか、おわびやゆっくり休んでくださいという趣旨の言葉を書いた手紙を置いてその段ボール箱に接着テープで封をし、その段ボール箱を別の段ボール箱に入れ、接着テープで封をしてワゴン様の棚の上に置いた。

となっています。

遺体のこん包方法は、えい児の死体をぞんざいに扱うものとはいいい難く、場所も出産した自室内であり、設置の方法もワゴン様の棚の上という目立つ場所に置いています。こうした行為はむしろ、えい児の死体を丁重に扱っているとさえ映ります。

よって、「死者に対する一般的な宗教的感情や、けいけん感情」に照らしたならば、許されうる範囲の処置であり、「習俗上の埋葬と相いれない処置」とまでは言えないため、死体遺棄罪にいう遺棄には当たらず無罪であると判断されました。

我々にとっても納得できる結論ではないでしょうか。

2. 妊娠したら帰国させられる

技能実習生の人権を考える上で、最も重要になるのがリンさんの以下の言葉です。

「妊娠がばれたら、ベトナムに帰らなければならないと思った」

妊娠したことが会社に知られると、帰国させられてしまうので隠し通さなければならないと思います。

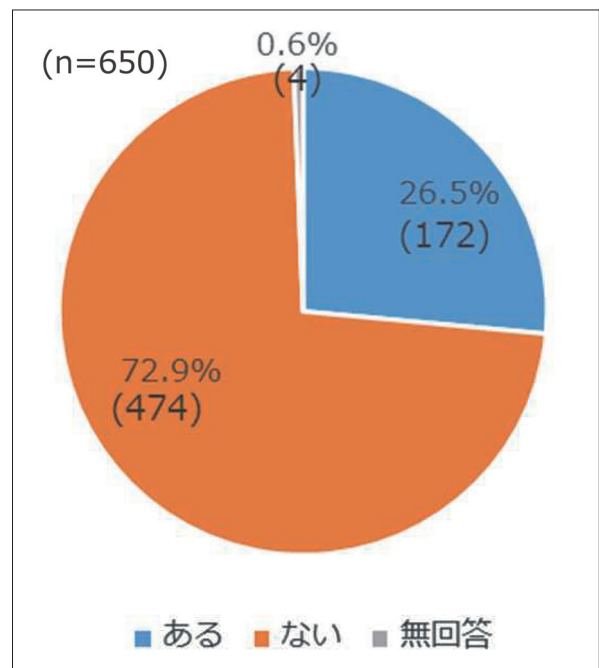
ほとんどの技能実習生は家族の将来のために、多額の借金をしてでも日本でしっかりと稼ごうと

海を渡ってきます。借金が残ったまま帰国するなどというのは、家族の期待を裏切る行為であり、彼ら、彼女らにとって絶対にありえないことです。

出入国在留管理庁が2022年12月に「技能実習生の妊娠・出産に係る不適正な取扱いに関する実態調査」の結果を発表しています。

【図表1】

「あなたは、監理団体や会社（実習実施者）、送出機関から、『妊娠したら仕事を辞めてもらう（帰国してもらう）』という内容のことを、直接、言われたことはありますか？」



実に26.5%の技能実習生が、妊娠したら帰国してもらうと「直接」言われています。それが技能実習生の間で広まり皆の共通認識になっていると考えられます。

実際に、妊娠したため帰国させられたという事例は枚挙にいとまがありません。

さらに、このリンさんの事案の後にも同様の悲劇が繰り返されることになります。

2023年4月、広島県でベトナム人技能実習生（19）が、空き地に赤ちゃんの遺体を遺棄。1審にて、懲役1年4か月・執行猶予3年の判決。

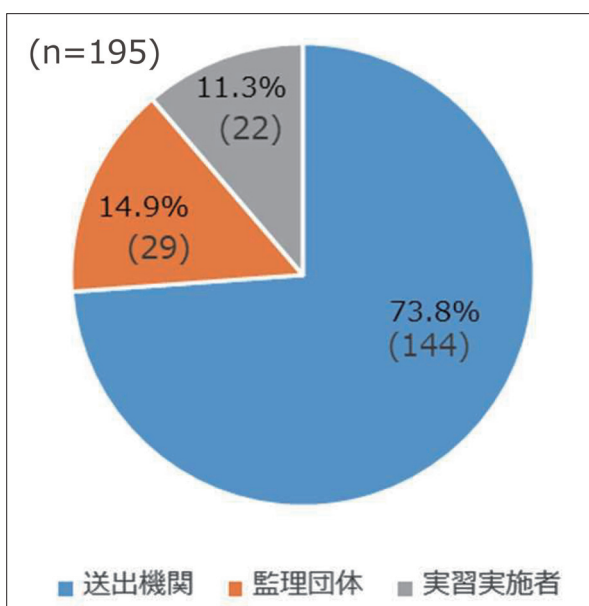
2023年5月、兵庫県でベトナム人技能実習生（21）が、下水道に赤ちゃんの遺体を遺棄。1審にて、懲役1年6か月・執行猶予4年の判決。

2024年2月、福岡県でベトナム人技能実習生（20）が、アパートのごみ箱に赤ちゃんの遺体を遺棄。1審にて、懲役1年6か月・執行猶予3年の判決。

いずれも、妊娠すると帰国させられることを恐れての孤立出産でした。

【図表2】

【図表1】で「ある」と回答した者について、「誰から言われましたか？」（複数回答可）



企業（実習実施者）が技能実習生を受入れる場合、日本側の協同組合等（監理団体）と現地の送出機関を通さなくてはなりません。

妊娠したら帰国してもらおうと告げているのは、ほとんどが技能実習生の本国にある送出機関です。

技能実習生として日本に行くことが決まった際に、送出機関との間で違法な約束をさせられているわけです。悪質な場合は、多額の保証金を預けさせられて、妊娠して帰国しなかった場合は没収すると脅されるというケースもあります。

したがって、企業は信頼できる監理団体や送出機関から受入れることが重要です。

受入れ企業が直接、海外にある送出機関が技能実習生との間でどういう取り決めをしているか、違法な保証金を徴収していないかを確認することはなかなか困難です。よって送出機関の行動をしっかりと把握できている監理団体かどうかを見きわめた上で受入れることが肝要になります。

3. 「外国人だから」は差別

もちろん、妊娠を理由に解雇等の不利益な取扱いをすることは法律で明確に禁止されています。

男女雇用機会均等法

第9条3項

事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、その他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

技能実習生を含む外国人に対しても、日本人と同様に労働関係法令等が適用されます。

受入れ企業が労働関係法令等に関し、不正又は

著しく不当な行為をした場合などや、監理団体が適切に実習監理を行わない場合は、技能実習計画の認定の取消や監理許可の取消など行政処分等の対象となります。その場合は5年間、新規の技能実習生の受入れや監理事業を行うことができなくなります。

それにしても、自社の日本人社員に対し「妊娠したから会社を辞めてもらいます」などと言えは大問題になることは目に見えています。しかしながら、それが外国人技能実習生となると、話が違ってくるのです。

「人手不足でどうしようもないから、技能実習生を受入れている。まさか妊娠、出産で仕事ができなくなるとは思っていなかった。一体何をしに日本に来ているのか。仕事ができないのなら帰国させて、別の技能実習生を送ってくれ」

この発言の根底には、技能実習生は送出機関や監理団体から「派遣」された単なる「労働力」であるという考え方があります。

しかし、技能実習生と受入れ企業は直接雇用契約を結んでいます。つまり日本人社員となんら変わらない自社の社員なのです。

日本人に対してはありえないことを「外国人だから」いいだろうというのは外国人差別であり、人権侵害そのものです。

技能実習生に「人として」向かい合うことができない企業には、外国人、日本人を問わずいずれ誰も来なくなるでしょう。

なお、技能実習生の妊娠・出産については、出入国在留管理庁のホームページに「大切なお知らせ」として、技能実習生向けのリーフレット（9か国語）と監理団体・受入れ企業向けのリーフレッ

トが掲載されています。

https://www.moj.go.jp/isa/applications/titp/10_00033.html

妊娠した技能実習生も日本人と同様に保護されるという内容です。

- 妊娠、出産等を理由として会社を辞めさせられたり帰国させられたりすることはない
- 産前産後休業が取得でき、出産育児一時金や出産手当金が支給される
- 要件を満たせば育児休業も取得できる

技能実習生も健康保険や雇用保険に加入していることから日本人同様の扱いを受けることは当然のことです。

また、技能実習生は原則3年間しか日本に在留することができませんが、妊娠、出産、育児等のやむを得ない事情により業務に従事することができなかった期間は、在留期限から除外する仕組みになっています。

最長5年間の在留期限がある特定技能外国人についても同様の扱いがなされるよう省令の改正が行われているところです。

4. 日本で子どもと暮らせるか

では、技能実習生が日本で出産した場合、そのまま日本で子どもと一緒に暮らすことができるのでしょうか。

日本に在留する期間が限られている技能実習生や特定技能外国人には、家族の帯同が認められていません。

ちなみに在留資格「特定技能」には1号と2号の2種類があり、2号の特定技能外国人とは、熟

練した技能と現場の統括能力が試験等で認められた外国人のことであり、1号に比べるとまだまだ人数は多くありません。2号の人たちは在留する期間にも上限がありませんし、家族の帯同も認められています。要件を満たせば永住権を取得することもできます。

ここで問題となるのは特定技能でも大多数を占めている1号の特定技能外国人です。

結論から言うと、家族の帯同が認められていない技能実習生や1号の特定技能外国人が日本で子どもを産んだ場合、一緒に暮らすことができないというのが原則です。

こうした場合の子どもに付与される在留資格について明確な定めがないからです。

そうすると生まれたばかりの子どもを出身国に連れて帰らなければなりません。実家に子どもを預けた後、再び来日し、技能実習を継続するというお母さんもいます。

ただし例外的に、人道的な観点から子どもに対して在留資格「特定活動」が認められる可能性があります。認められた期間は日本で子育てができ、在留期間の更新ができれば引き続き一緒に暮らすことができます。

2027年4月に始まる育成就労制度では、育成就労外国人は労働者としてキャリアアップしながら長期間日本に在留できることが前提となっています。

今後は、在留資格が「育成就労」→「特定技能1号」→「特定技能2号」→「永住者」とステップアップする外国人が増えてきます。

日本で出産し、日本で子育てをしたいという外国人に対して、現在のような例外的な扱いではなく、より寛容な社会になることが期待されます。

V おわりに

人権を考える際には、とにかく「現場にいるその人」の立場に立って考え、もし自分がその立場であったらどう感じるだろうかという想像力を働かせることが大切だと冒頭に述べました。

先ほどの事例の記事の最後で、リンさんは「安心して出産できる環境に、保護される社会に変わってほしい」と語っています。

今の日本において、少なくとも外国人技能実習生にとっては、安心して出産できる環境ではないということです。

失われたふたつの生命に対するリンさんの悲しみと後悔がいかなるものであったか、外国人雇用に関わる全ての人が思いを巡らすべきだと思います。

《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。在学中1年半、中国黒龍江省哈爾濱市にて中国語を学ぶ。

大手家電メーカーでの商品企画等を経て、外国人技能実習生受入れ業務に9年間従事。2016年、独立開業。専門は外国人雇用。奈良労働局、外国人雇用管理アドバイザー。

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）。

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/>