

マンスリー・ハイライト 拝啓社長殿

マネジメントのための経営財務情報

今回のテーマ： 外国人労働者の活用と雇用管理

労働力不足や採用難が話題となる昨今ですが、その解決策の一つとして2018年12月に出入国管理法の一部が改正、2019年4月1日から施行されました。また、4月から外国人雇用管理に関するガイドラインも改正適用されました。

これまでの在留資格

改正前の在留資格は28種類。就労の可否という観点から次の3グループに分けることができます。

	具体的資格の例	種類	就労の可否
A	技術／人文知識／国際業務、技能実習、特定活動（ワーキングホリデー）	19	資格の範囲で可能
B	短期滞在、留学、家族滞在	5	原則不可
C	永住者、日本人の配偶者	4	制限なし

B.の内で留学と家族滞在については、資格外活動の許可を受けることにより一定条件下での就労が可能となります。東京労働局のまとめによると、この許可を受けた留学の資格で就労する人が最も多く、都に届けられている438,775人の外国労働者の内32.4%を占めます。次に続くのはA.の内の技術・人文等の専門的・技術的分野で31.0%です。全国的には状況が少し異なり最多はC.のグループです。

新しい在留資格

改正により「特定技能」資格が新たに加われました。介護・ビルクリーニング・外食業等14の分野において実務知識・経験を有し、かつ日本語能力を有する外国人に対して認められる資格（1号）です。熟練技能を有するようになると2号が認められます。

実務知識については、各分野で技能試験が行われます。日本語能力とは、日本語能力試験N4以上が想定されています。

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（外国人雇用管理指針）

外国人の募集・採用・労働条件・保険・人事管理・生活支援などの項目について企業の対応を示したガイドラインで、外国人を雇用する全ての企業に適用されます。2007年から施行されていましたが、12年を経て次のような内容が追加されました。

＜労働条件＞最低賃金額以上の賃金支払／労働時間状況の客観的方法での把握／正社員と非正規社員との間の不合理な待遇差や差別的取り扱いの禁止／ストレスチェック／解雇制限、等

＜生活支援＞地域社会での行事等に参加する機会の提供努力義務／帰国時の援助／多様性への配慮

＜在留資格に応じた措置＞新設項目。特定技能についての留意事項／留学生について、インターンシップの適正な運用、アルバイトについての留意事項、等

最近の労働関係法令の改正の内容が盛り込まれ、企業による外国人労働者の適切な待遇確保、適切な支援の重要性を基本的考えとしています。

お見逃しなく！

新制度の特定技能資格を持つ外国人を採用する場合、受け入れ企業は当該外国人との雇用契約とともに支援計画を策定してビザを申請します。雇用契約の内容にも、受け入れ企業自体に対しても満たすべき厳しい基準が定められています。これは特定技能資格が、既存の技能実習制度において労務管理等の不備により生じている様々な問題を考慮した上で創設された資格であるためです。