

これからの外国人材活用で 留意すべきこと

東海大学 万城目 正雄

高まる外国人材活用への関心

近年では、外国人経営者、IT エンジニア、プロスポーツ選手のみならず、私たちの生活に身近な小売店、飲食店、製造業の生産現場、建設現場などで働く外国人が増えている。読者の中には、小売店や飲食店で外国人から接客を受けた、あるいは、職場で外国人と一緒に働いているという経験を持っている方も多いのではないだろうか。

データを確認すると、確かに、日本の外国人労働者は、近年、増加傾向にあることがわかる。その数は、2016年に初めて100万人を超え、2018年には約146万人に達している。約146万人の外国人を雇用する事業所は、約21万6,000カ所(厚生労働省『外国人雇用状況』届出状況)(2018年10月末現在)に上り、外国人を新たな戦力として迎え入れる日本企業が増加している様子がうかがえる。

それでは、近年、日本で外国人労働者が増加している背景には、何があるのだろうか。

第1に、アベノミクスといわれる経済政策で雇用状況が改善していることが挙げられる。総務省統計局の「労働力調査」を見ると、日本の就業者数は、アベノミクスがスタートした2012年から2018年の間に約384万人増加した。厚生労働省の「一般職業紹介状況」を見ると、労働市場の需給状況を示す有効求人倍率は、2018年には1973年以来45年ぶりの高水準となる「1.61」となり、有効求人数が有効求職者数を大幅に上回っている。特に中小・小規模事業者における求人難が顕著になっている。

第2に、日本の少子高齢化を伴う人口減少社会の進展が挙げられる。日本の総人口は、2008年を

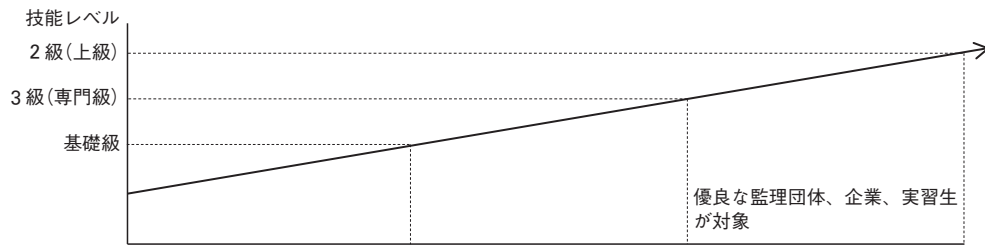
ピークに減少に転じ、人口構成に占める高齢者の割合が上昇している。国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口—平成28(2016)～77(2065)年—(平成29年推計)」(人口問題研究資料第336号、2017年7月31日)によると、日本の総人口は、今後50年間で現在の約2/3の規模まで縮小すると推計されている。生産年齢人口(15～64歳)は、総人口の減少よりも早い。生産年齢人口は、1995年を境に減少に転じた。1995年から2018年までに約1,200万人減少し、さらに、今後50年間で現在の水準から4割以上減少すると試算されている。

このように、戦後最長といわれる景気拡張期間に、少子高齢化を伴う人口減少社会の進展が重なり、日本の経済・社会の課題として、経済政策上の理由から、人手不足への対応が挙げられるようになっている。

「人手不足」は企業にとって重要な経営課題である。特に、少数精鋭により工場を運営する中小製造業にとっては、より深刻な問題となる。熟練工の高齢化とそれに伴う退職が進み、その一方で、若年労働者を思うように採用できない、あるいは、採用しても定着してくれないという悩みを抱える企業が増加する中、いかにして人材を確保するのか、喫緊の課題となっている。

そこで、その対策として、クローズアップされているのが、外国人労働者の受入れである。外国人を新たな労働力として迎え入れることによって、眼下の人手不足に対応しながら、将来にわたる事業の継続を模索したい、そのような企業のニーズから、外国人労働者受入れ政策への関心が高まっている。

図1 技能実習制度の仕組み



	入国後1年目	2・3年目	4・5年目
企業単独型 技能実習	在留資格「技能実習1号イ」	在留資格「技能実習2号イ」	在留資格「技能実習3号イ」
団体監理型 技能実習	在留資格「技能実習1号ロ」	在留資格「技能実習2号ロ」	在留資格「技能実習3号ロ」

出所：筆者作成

外国人材受入れ拡大政策

高まる外国人労働者受入れニーズに対応するため、政府はアベノミクスといわれる経済政策、働き方改革の一環として、「外国人材」という言葉を用いて、その受入れ拡大に向けた取組みを進めている。具体的には、日本版高度人材グリーンカードの新設、外国人家事支援人材の受入れ開始、外国人介護福祉士の就労を認める在留資格「介護」の新設など、さまざまな制度がスタートしている。

その中でも、「工場管理」を担う工場の生産部門を支える外国人材を受け入れる制度として注目すべきは、2017年11月にスタートした「新しい技能実習制度」と2019年4月からスタートした「特定技能制度」であろう。

1. 技能実習制度

技能実習制度は、最長5年間の期間において、外国人と企業との間の雇用契約の下で、実習を行うものである(図1)。具体的には、入管法が規定する在留資格「技能実習」をもって、外国人が日本に入国し、民間企業などにおいて技能等を修得する制度である。開発途上地域などの「人づくり」に協力することを目的としている。

技能実習制度では、以下の2つの受入れ方法がある。

①企業単独型技能実習

日本企業が海外の子会社・関連会社・取引先の

従業員を受け入れ、実習を実施する。

企業単独型技能実習は、海外ビジネスや海外拠点の運営に不可欠な現地従業員の育成手段として活用されている。

②団体監理型技能実習

海外の送出し機関と商工会、商工会議所、中小企業団体、農協、公益法人などの営利を目的としない団体〔主務大臣(法務大臣・厚生労働大臣)から許可を受けた監理団体〕が契約を結び、実習生を受け入れ、当該団体の傘下の企業など(実習実施者)で実習を実施する。

団体監理型技能実習は、海外に子会社などを持たない中小企業や農家においても、監理団体の実習監理(傘下企業への定期監査など)の下であれば、実習生の受入れが可能となっている。

対象の職種・作業は、機械・金属関係、食品関係、繊維・衣服関係などを含む80職種144作業(2019年5月現在)となっている。

2. 特定技能制度

特定技能制度は、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を雇用する制度である。中小企業などにおける人手不足対策を目的としている。

在留資格「特定技能」は、専門的・技術的分野の在留資格の1つとして位置付けられ、「特定技能1号」と「特定技能2号」に分かれている。

①特定技能1号

特定技能1号の期間は通算5年間。対象となる特定産業分野と2019年4月から5年間の受入れ上