

1

外国人材
受入れ準備
マニュアル

外国人材を受け入れる、つまり、外国人を雇い入れる場合、実際、どのように準備を進めればよいのだろうか。読者の中には、他社の成功例から示される外国人材活用のメリットよりも、不安のほうが大きいというのが正直な感想だ、という方も多いのではないだろうか。実際の問題として、外国人を雇い入れるのは、日本人を雇い入れるよりも、何倍もの時間と手間を要する。十分な準備を行うことなく、安易に外国人を雇い入れれば、「後悔した」という結果を招きかねない。

外国人材の活用に当たっては、受入れの目的を明確にし、外国人と日本人を雇い入れる場合の違いを十分に理解した上で、ルールの確認と体制の整備を図ることが重要であるといえるだろう。

それでは、日本人と外国人を雇い入れる場合の違いとは何なのだろうか。この問題意識を持ちながら、外国人材受入れの準備をテーマとする解説を進めていくこととしたい。

外国人材受入れ目的の
明確化と共有

スイスの作家であるマックス・フリッシュは、「スイス経済は労働力と呼んだが、やってきたのは人間であった」という言葉を残している。これは移民の問題を考える上で有名なフレーズであるが、各企業においても、なぜ、外国人材を受け入れるのか、その目的を明確にしておくことは、外国人

材の活用を成功に導く上で重要なことといえるのではないだろうか。

外国人材受入れの目的は、優秀な人材の確保、異文化接触や多文化理解に伴う社内の活性化、グローバル展開の円滑化などが挙げられる。しかし、雇用するのは、「人間」であって「労働力」ではない。安価な労働力と考えて、安易に外国人材を受け入れれば、煩雑な手続き、文化・言語の違いから生じる想定外の出来事が予期せぬトラブルを招く。結局は、高いコストを負担することになったという企業の声を聞くこともある。

そのため、なぜ外国人材を受け入れるのか、受入れの目的を十分に検討し、明確にすることが重要となる。そして、その目的を、社内または工場内、部署内で共有することも大切となる。外国人材とともに働く従業員にとっては、言葉、文化、宗教などが異なる外国人との共同作業には、成果も期待されるが、苦労を伴うことも多い。管理職にとっては、煩雑な手続きに加え、業務指導、多言語でのマニュアルや指示書の整備から日本での生活支援にいたるまで、特別な配慮も必要となる。

そのため、採用する人数、職位、配置、担当の指導員など、具体的な外国人材の採用・配置計画を作成し、外国人材を受け入れたことにより生じるメリットとデメリットは何か、どのような準備が必要か、資料やデータを用いて検討し、それを可視化した上で、関係者で共有しておくことが外国人材受入れの最初の準備となる。



出入国管理のルールを理解する

外国人材を受け入れる目的を明確にし、社内で十分に検討・共有した後に行うことは、外国人の出入国管理のルールを理解することである。つまり、出入国管理及び難民認定法(以下、入管法)に基づくルールを理解し、外国人材の受入れには、入管法に基づく入国・在留管理とそのための手続があることを理解することが不可欠となる。

その理由は、外国人が日本で就労するためには、「入管法」に基づく「許可」を得ることが必要となるためである。許可を得るときに、日本における就労可能な期間(在留期間)も決まってくる。

当然、仕事の内容によっては、就労の許可が得られないものもある。もし、許可を得た以外の仕事を行った場合や認められた在留期間を超えて外国人が企業で働いていた場合、その外国人は不法就労者になってしまうだろう。不法就労者を雇用した企業は、知らなかったでは済まされない。「不法就労助長罪」という罪に問われかねない事態となる。

一般には馴染みがないルールだと感じる読者は多いと思われるが、外国人を雇い入れる場合には、入管法に基づく入国・在留管理上の手続を適正に行うことが不可欠となる。

それでは、外国人材を受け入れる際の日本の入管法に基づく、外国人の出入国管理制度はどのような仕組みになっているのか、解説していく。

1. 外国人労働者受入れへの政策と方針

最初に、日本の外国人労働者受入れ政策の方針である。政策の方針を把握してから、具体的なルールを確認する順番で解説を進めていきたい。

日本では、「雇用政策の一環」として、外国人労働者受入れに関する政府の方針が示されてきた。そして、その方針に沿って、入管法に基づく外国人の出入国管理政策が実施されている。現在の方針は、「雇用政策基本方針」（2014年4月厚生労働省告示）で次のように示されている。

- ①外国人材の活用により我が国の経済活性化を日本経済の活性化や国際競争力強化という観点から、高度外国人材の受入れ及び定着を支援することが重要であり、就労環境、生活面などの環境整備について、政府全体で取り組む。
- ②企業における雇用管理の改善を促進するほか、日本語能力の改善等を図る研修や職業訓練の実施、社会保険の加入促進等を通じて安定した雇用を確保し、意欲と能力に応じた働き方を実現する。
- ③外国人労働者の受入れ範囲については、出入国管理及び難民認定法上、「我が国の産業及び国民生活に与える影響」を総合的に勘案して決定されているところであり、範囲の拡大については、労働市場や医療・社会保障、教育、地域社会への影響や治安等国民生活への影響

も踏まえ、国民的議論が必要である。

つまり、日本の外国人労働者受入れ政策では、高度外国人材（専門的・技術的分野の外国人）は、より積極的に受け入れるが、それ以外の分野については十分慎重に対応するという方針が採用されている。

2. 在留資格制度

それでは次に、入管法に基づく在留資格制度について説明しよう。雇用政策基本方針に基づき、実際に、外国人の出入国管理を行うルールが入管法となる。具体的には、入管法に基づく「在留資格制度」によって政策が行われている。

たとえば、大学教授として働くためには「教授」、プロスポーツ選手や芸能人などのエンターテイナーには「興行」、外国料理の料理人には「技能」といった在留資格を得ることが必要となる。

このように、外国人が従事する仕事の内容によって、申請する在留資格と許可される在留期間が異なるため、企業側は雇い入れる外国人にどのような仕事を担ってもらうのかを、外国人を雇い入れる前の段階から明確にしておくことが不可欠となる。

日本で外国人を雇い入れる際に、企業は雇い入れる外国人の在留資格が何に該当するのかを確認することが必要となる。当然、申請しようとする在留資格には、どのような基準・要件が規定されているのかを把握することも大切となる。

それでは、日本には、どのような在留資格があるのだろうか。日本には、現在、29の在留資格がある。このうち、日本での就労活動（収入を伴う事業を運営する活動や報酬を受ける活動）を行うことができる資格は以下の通りとなる。

第1に、在留資格に応じた活動の範囲で就労活動を行うことが認められている在留資格である。

- ①就労目的での在留が認められる専門的・技術的分野の在留資格
「教授」（大学教授等）
「芸術」（作曲家、画家、著述家等）
「宗教」（外国の宗教団体から派遣される宣教師等）
「報道」（外国の報道機関の記者、カメラマン）
「高度専門職」（ポイント制による高度人材）