

外国人労働者の 新たな活用方法



2019年4月施行

「特定技能」の特徴と 使い方

外国人労働者の 新たな活用方法

目次 CONTENTS

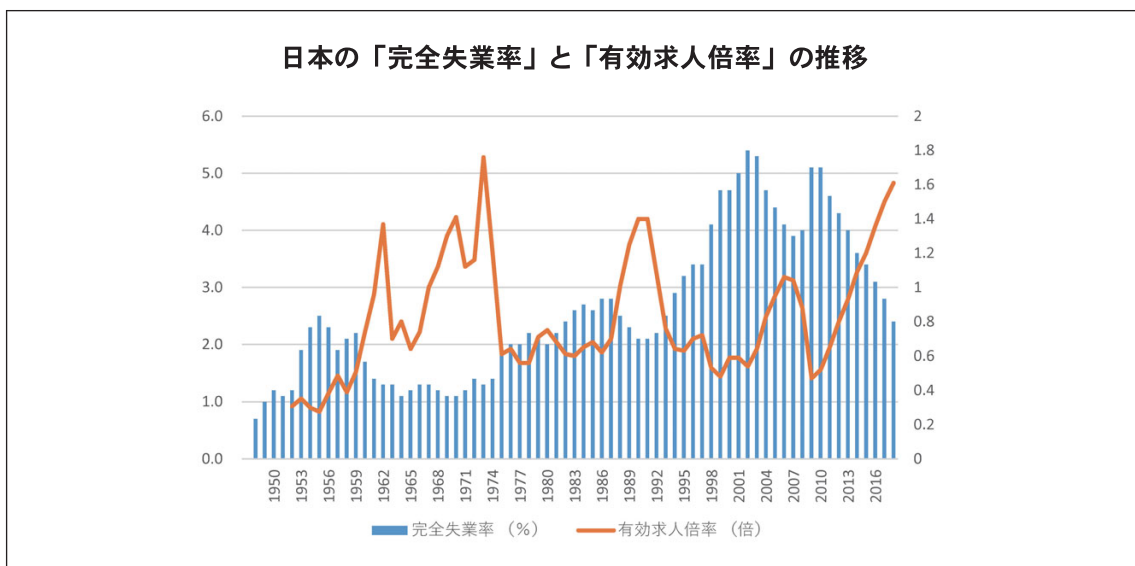
I	入管法改正の目的	1
II	新在留資格「特定技能1号」とは	2
III	外国人が日本で就労するまでの流れ	4
IV	外国人労働者の求人募集方法	6
V	外国人雇用にあたっての注意点	7
VI	外国人労働者を雇用するために	9

I

入管法改正の目的

少子高齢化が進み、日本では人材不足が大きな問題となっています。「人が集まらない」と嘆く企業も多く、人不足による倒産も相次ぐほどの事態となっています。

そういった背景を受け、2019年4月に「入管法改正」が施行されました。改正の意図としては「外国人労働者の数を増やし、国内の人材不足を解消しよう」という趣旨のものです。



データ出所：総務省「労働力調査」厚生労働省「職業安定業務統計」

TOPICS

- ▶ 2019年4月に入管法が改正され、外国人の新在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」が追加された。
- ▶ 2018年度の有効求人倍率は、44年ぶりの高水準
- ▶ 2018年度の人手不足による倒産は、過去最悪の400件（前年度比28.6%増、前年度311件）

III

新在留資格「特定技能1号」とは

特定技能とは、日本国内で人材不足が顕著な業種の労働力を確保するための在留資格であり、**単純労働を含む様々な業務**に就かせることができます。

受入れ分野で即戦力として活動するために必要な知識又は経験を有することとされ、所轄官庁が定める試験によってそのレベルを確認することとなっています。家族の帯同は認めず、最長通算で5年と定められています。日本語レベルは日常会話程度が求められます。

■ 概要

項目	内容
家族帯同	不可
在留期間	最長5年
技能・知識	日本語レベルは日常会話程度。基本的な技能や知識を有する。 技能試験及び、日本語能力試験（N4以上）+各業種別日本語試験の合格が必須
労働条件	直接雇用・フルタイムに限る。日本人と同等以上に報酬を支払うことが義務付けられます。 それ以外にも、社会保険や雇用保険の加入、労災保険の適用など雇用や労働に関するすべての法令遵守が日本人と同等に義務付けられます。

■ 対象業種と試験実施時期（ほとんどの業種で、実質的な導入時期は2019年秋以降となる見込み）

項目	従事する主な業務	雇用形態	特定技能能力試験	
			技能試験	日本語能力判定テスト
介護分野	身体介護。訪問系サービスは対象外	直接雇用	2019年4月	2019年4月
ビルクリーニング分野	建物内部の清掃	直接雇用	2019年秋以降	2019年秋以降
素形材産業分野	鋳造、鍛造、金属プレス加工、塗装、溶接等	直接雇用	2019年度内	2019年秋以降
産業機械製造業	機械加工、鉄工、機械検査等	直接雇用	2019年度内	2019年秋以降
電気・電子情報関連産業分野	電気機器組立て、プリント配線板製造等	直接雇用	2019年度内	2019年秋以降
建設分野	型枠施工、左官、鉄筋施工、内装、仕上げ等	直接雇用	2019年度内	2019年秋以降
造船・船用工業分野	溶接、塗装、鉄工等	直接雇用	2019年度内	2019年秋以降
自動車整備分野	自動車の日常点検整備、定期点検整備、分解整備	直接雇用	2019年度内	2019年秋以降
航空分野	地上走行支援業、手荷物・貨物取扱業務等、航空機整備	直接雇用	2019年度内	2019年秋以降
宿泊分野	フロント、企画・広報、接客、レストランサービス等	直接雇用	2019年4月	2019年4月
農業分野	栽培管理、飼養管理、農業・畜産物の集出荷・選別等	直接雇用、派遣	2019年度内	2019年秋以降
漁業分野	漁業・養殖業全般	直接雇用、派遣	2019年度内	2019年秋以降
飲食品製造業分野	飲食品（酒類を除く。）の製造・加工、安全衛生	直接雇用	2019年10月	2019年秋以降
外食業分野	飲食物の調理、接客、店舗管理	直接雇用	2019年4月	2019年4月

II

新在留資格「特定技能1号」とは

(参考) 2019年4月試験実施業種の情報

業種	実施国・実施都市	2019年5月以降の試験予定
介護業	フィリピン (マニラ)	第2回 5月 25日(土) ~ 27日(月) 第3回 6月 15日(土) ~ 16日(日) 第4回 6月 22日(土) ~ 24日(月)
宿泊業	東京、名古屋、大阪、 仙台、広島、福岡	2019年 10月頃
外食業	東京、大阪	未発表 (2019年秋ごろか)

※宿泊・外食業については、申込受付開始後、すぐに人数が上限に達したため、試験実施機関の情報を定期的にチェックしておくことをお勧めします。

また外食業については、学習用テキストが公開されている。

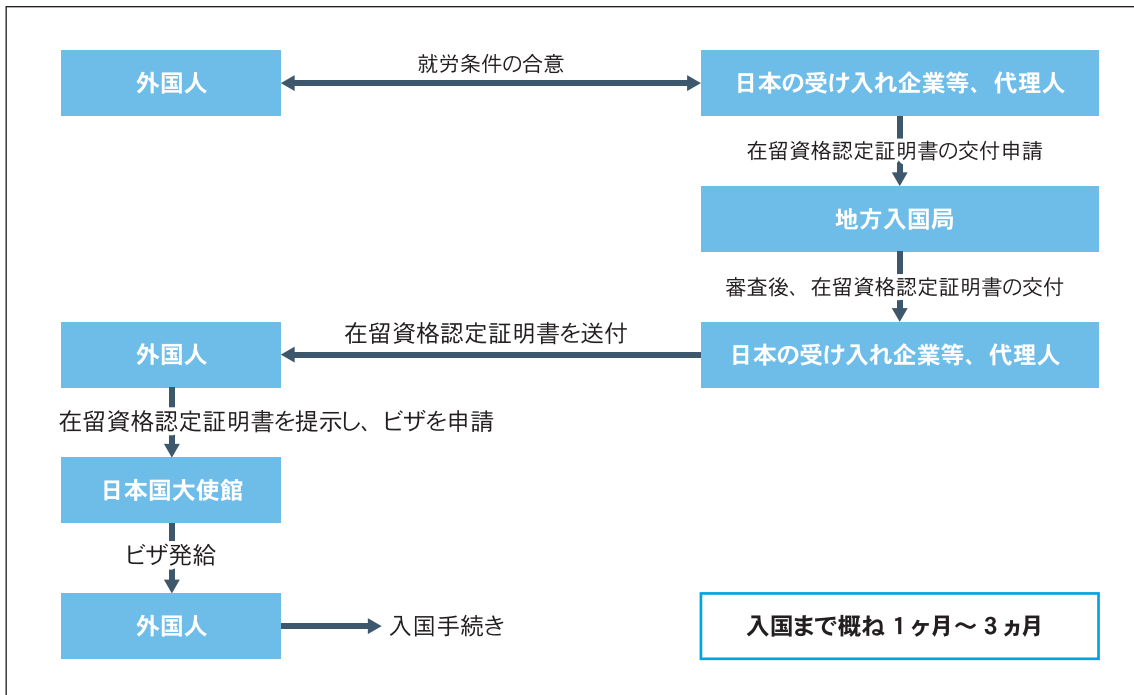
■ その他の在留資格と勤労の可否

在留資格	就労の可否
外交、公用、教授、芸術、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転筋、介護、興業、技能、技能実習	就労可 ※ただし、就労内容は各在留資格により制限有
文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在	就労不可 ※ただし、留学・家族滞在については、資格外活動の許可を得た者に限り、週 28 時間まで就労可 (留学の長期休暇期間中は、1日 8 時間まで)

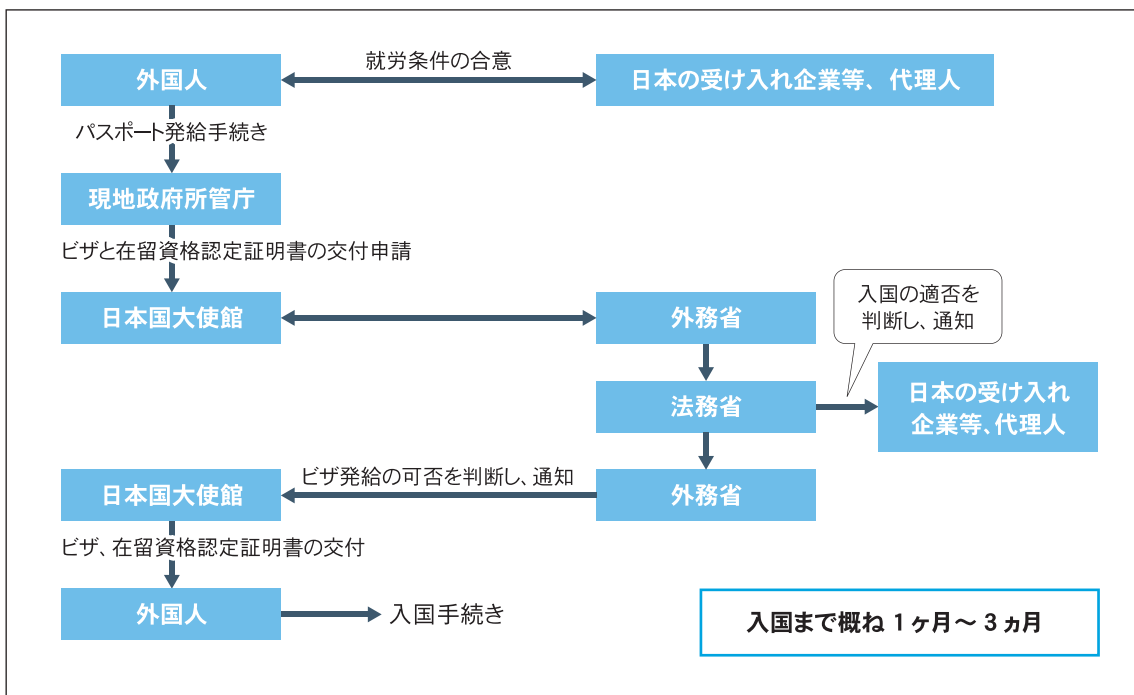
III

外国人が日本で就労するまでの流れ

■ 外国人が日本で就労するまでの流れ①



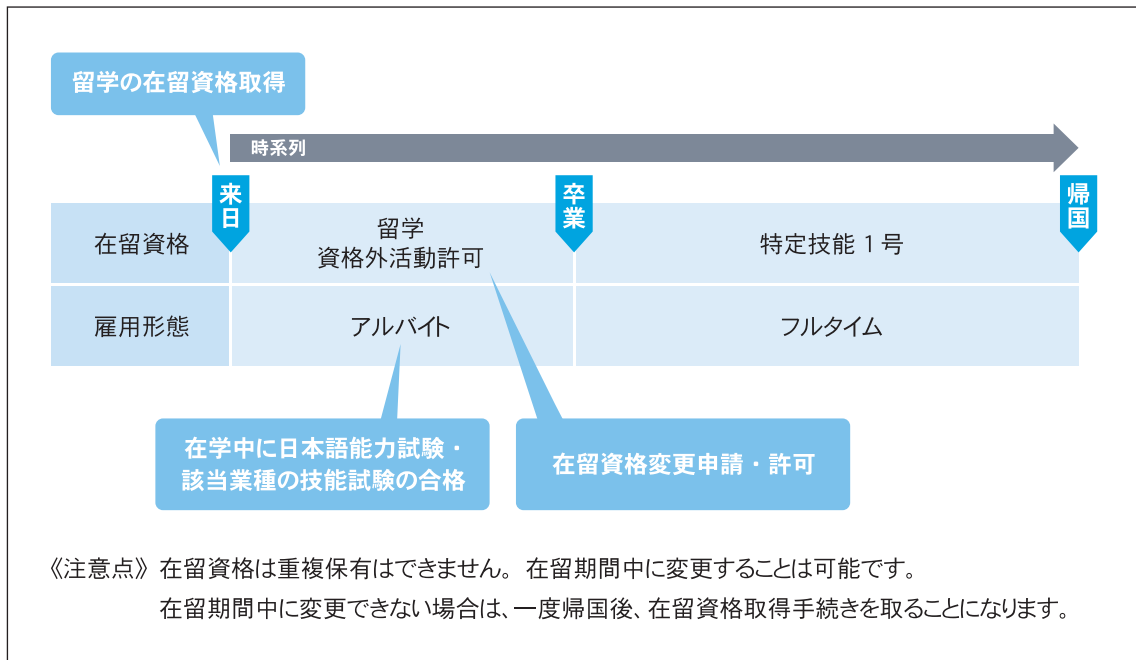
■ 外国人が日本で就労するまでの流れ②



《現時点でのオススメの方法》

■ 外国人が日本で就労するまでの流れ③

アルバイトとして雇用している外国人留学生を卒業と同時に、フルタイムに切り替えて雇用する方法



IV

外国人労働者の求人募集方法

① ハローワーク、外国人雇用サービスセンター

② 一般公募

外国人向け求人広告、留学生の多い大学・日本語学校、専門学校に求人申込を行う

③ 有料の民間斡旋会社へ求人募集申込

④ 人材派遣会社への派遣依頼

⑤ その他、紹介・直接申し込み等

東京・大阪などの都市部では、日本人と同様の募集方法
(求人広告、Indeed など)も効果的

V

外国人雇用にあたっての注意点

外国人雇用にあたっての注意点①

《 賃金 》

- 日本で働く外国人も、日本人と同様に労働基準法の適用をうけるため、最低賃金以上はもちろんのこと、残業による割増賃金等、適正な賃金を支払う必要があります。
- また合理的な理由がない賃金差別は違法です。仕事内容や能力に応じた賃金差を設けることは可能です。（こちらについても、日本人と同様です。）

《 給与に対する課税 》

- 日本国内で得た所得に対しては、所得税・住民税ともに課税対象です。

《 社会保険 》

- 日本人と同様に、雇用保険、健康保険に加入義務があります。

外国人雇用にあたっての注意点②

知らなかったでは済まされない。外国人雇用の際は、まず在留カードの確認を!

外国人雇用の際、不法就労とならないよう注意する必要があります。在留カードを確認していないなどの過失がある場合には、「不法就労助長罪」という罪で雇用主が処罰の対象となります。

不法就労となるのは、以下の3つの場合です。

- ①不法滞在者が働く場合（次項：在留カードで確認）
- ②入国管理局から働く許可を受けていないのに働く場合（次項：在留カードで確認）
- ③入国管理局から認められた範囲を超えて働く場合

在留資格によって、職種や仕事内容に「制限がある資格」と「制限がない資格」が存在します。職種や仕事内容に制限がある在留資格の場合、認められていない職種や仕事内容に就労させると、処罰の対象となります。（例：技術・人文知識・国際業務の在留資格者が、認められていない接客を行うなど）

また、留学生等で資格外活動の許可を得て就労しているものには、労働時間に制限（※）があります。労働時間が制限を超える場合も処罰の対象となりますので、同様に注意が必要です。

※資格外活動で認められる労働時間は、週28時間以内。（留学生で長期休暇期間中の場合は1日8時間以内）

《 在留カードで確認すべきこと 》

- ①在留資格
- ②就労制限の有無（留学生等の資格外活動許可は④で確認）
- ③有効期限（有効期限切れは、不法滞在の恐れあり）

※留学生等で、資格外活動の許可がない者は、入国管理局にて申請し許可を得る必要あり
（審査期間は2週間～2ヶ月）

VI

外国人労働者を雇用するために

新在留資格「特定技能」の追加で、外国人労働力に注目が集まる中、国や各所管庁が急ピッチで試験概要等の整備を進めています。

ただし現在のところ、「使い勝手の良い制度とは言えない」と、様子見の企業が多いと感じます。

外国人労働者を、貴重な労働力として考えていきたい企業が、「今」打つべき手

それは、**外国人留学生のアルバイト採用**です。

日本での就労を希望している外国人は、基本的に日本語能力が高い方が多く、また学校卒業時には、「特定技能」への切り替えて、フルタイム雇用が可能となります。

日本語能力の高い外国人を**留学生の内**に囲い込み、卒業と同時にフルタイム雇用への切り替えが理想の形です。

安価で外国人留学生を採用する方法

ご紹介した求人募集の方法以外にも、「安価で外国人留学生を採用する方法」があります。具体的な採用手法については、弊社までお気軽にお問い合わせください。初回相談・アドバイスは無料で行っております。

■ ご相談・お問い合わせはこちら

✉ kitajima@skg.co.jp

☎ **0120-370-772**

(担当コンサルタント：北島)

筆者

株式会社 新経営サービス

経営支援部 コンサルタント 北島 大輔

〈プロフィール〉

金融機関にて、中小企業向け融資業務、経営者の資産運用業務に携わる。現在は、金融機関での「数値管理」、「財務分析」の経験を活かした管理会計実践、業績改善、キャッシュフロー改善、経営計画達成コンサルティングを展開している。

株式会社新経営サービス

京都を拠点として、グループ全体で現在約80名のスタッフが活動。中堅・中小企業から東証一部上場企業にいたるまで、2,000社を超える企業の支援を行っている。

会社概要

事業内容	・ 人事コンサルティング （人材開発、組織開発、人事制度策定・運用、モチベーション・マネジメントなど） ・ 経営コンサルティング （経営計画策定、経営管理システム高度化支援、財務体質改善支援など）
設 立	1978年1月
資 本 金	9,600万円
代 表 者	代表取締役社長 田須美 弘
所 在 地	〒600-8102 京都市下京区河原町五条西入本覚寺前町830 京都EHビル6階
連 絡 先	TEL：075-343-0770 FAX：075-343-4714 E-mail：mas@skg.co.jp

<著作権・免責事項>

文章などの著作権は当社に帰属し、掲載データ・資料などの著作権はそれぞれの出典元に帰属します。株式会社新経営サービスは、当冊子に掲載されている内容については、作成時点で当社が収集した情報に基づき作成しておりますが、正確性・完全性を保証するものではありません。また、利用者が当冊子の情報を用いて行う一切の行為について、何ら責任を負うものではありません。