

【相談】

人手不足が顕著になってきました。求人しても、応募者が全く無い状況がここ2~3ヶ月続いています。求職者が少なくなったようですが、離職者が減ったことと、労働力人口が減ってきたこと、アルバイトに出る学生も減ってきたことなどが複合的に重なっているようです。

現業職に就く求職者はさらに少なくなっています。現業職を求人したいのですが、外国人労働力に頼らないとならないのかという思いがしてきました。

そこで、外国人労働力を雇う道筋とそのために必要な対応事項注意すべき事項などを教えてください。

【アドバイス】

外国人を雇用しようと思ったら、募集から雇用管理についてどのようなことを行えば良いのかを簡単に説明します。

①外国人を募集する

現在日本国内にいる外国人を募集したい場合

- ・ 新聞、雑誌、インターネット等から募集する
- ・ 外国人留学生を多く抱える専門学校、大学等からの紹介
- ・ ハローワーク等からの紹介
- ・ 民間人材紹介会社等からの紹介

現在外国にいる外国人を募集したい場合

- ・ 外国の取引先等の紹介
- ・ 外国人技能実習制度を利用して外国人実習生を受け入れる (後述)

②採用したい人材を決め、就労可能な外国人であるかを確認する

- ・ 採用したい人材が留学生である場合や、現在持っている在留資格(就労ビザ)と、今回働いてもらう予定の仕事内容、業種に違いがある場合は在留資格の変更手続きが必要。
- ・ 外国から日本に呼び寄せて雇用する場合は、在留資格の取得手続きが必要。

■希望の就労ビザを取得するためには、細かい条件に全て当てはまらなければいけないため、雇用契約を結ぶ前にその外国人の学歴や職歴がその条件に当てはまっていて、就労ビザがおりる可能性が高いかを確認しておく必要がある。

③雇用契約書を取り交わす

- ・ 採用する外国人本人とよく話し合い、書面による雇用契約を結ぶ。

■文化や言葉の違い等から、お互いに悪気がなかったとしても、トラブルが起こることがある。それを避けるために、必ずよく話し合い、書面で契約を結ぶ。

④就労ビザの申請手続きを行う

- ・ 変更が必要な場合は、条件に全て当てはまっているかを再度確認し、申請を行う。

⑤働いてもらうための準備を行う

- ・ 外国人本人による自国日本大使館においてのビザ申請の指導
- ・ 社宅等の準備
- ・ 日本語や仕事内容の指導のための準備
- ・ 来日時のフライトの手配
- ・ 教育訓練等の準備 …等

⑥雇用にあたって

(外国にいた外国人を呼び寄せた場合)

- ・ 入国管理局への再入国申請手続き
これをしておかないと、在留中の外国人が日本国外に出国した場合、再度入国することができなくなってしまう。
- ・ 外国人登録の指導
外国人従業員住所を管轄する区役所や市役所などで、外国人本人が外国人登録をする必要がある。

⑦入社後の雇用管理

- ・ 外国人にわかる言葉での就業規則の説明、作成
- ・ 給与の控除等についての説明（永住者か非永住者かによって税率が変わるので注意）
- ・ 社会保険協定締結国出身の外国人に対する健康・厚生年金保険に関する諸手続き
- ・ 在留期間を更新する際の入国管理局への在留期間更新手続き
- ・ 外国人雇用状況の届出を行う（離職時にも届出が必要）

《外国人技能実習生の受入について》

日本の企業において発展途上の若者を技能実習生として受け入れ、実際の実務を通じて実践的な技術や技能・知識を学び、帰国後母国の経済発展に役立ててもらうことを目的とした公的制度。受け入れの可能職種に該当する企業は、管理団体（組合）に加入し、実習生の受入希望・求人申込を行うことで、技能実習生を受け入れることができる。（加入時に費用が掛かる場合がある）

入国した実習生は、実習実施機関と雇用関係を結び、実践的な能力を高めるために3年間の技能実習に入る。管理団体と、送り出し機関とが連携して面接などが行われる。

3年間という期限がありますが、このような制度を利用してみるのも良いでしょう。

- ・ 組合との契約条件

◇人数

常勤従業員数（パートを除く）50人以下の場合は、3人まで受け入れ可能。個人企業でも受け入れが可能だが、従業員数2名以下の企業では自社の常勤従業員数以上の技能実習生を受け入れることはできない。また、技能実習生は常勤従業員として含めることはできない。

◇その他の条件

- ・ 技能実習指導員（5年以上の職務経験を有する常勤の従業員）の配置
- ・ 生活指導員の配置
- ・ 技能実習生の宿舍の提供
- ・ 労働保険（労災保険・雇用保険）、社会保険（厚生年金保険・健康保険）の加入

- ・ 外国人との雇用契約条件

◇技能実習生の待遇等について

- ・ 労働関係法令の適用

技能実習生には、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法など労働関係法令が適用される。

- ・ 賃金の支払い

賃金は、受け入れ企業より直接、技能実習生に支払う。

- ・ 宿舍について

宿舍（最低でも6畳に2人を目安）には、台所、シャワー設備、トイレが備わっていることが条件。

外国人を上手に雇用するためには、確認や手続きも大切ですが、それ以上に就労にあたってのフォローや採用後のアフターフォローが大切です。言葉や文化の違いから、双方悪気はなくとも誤解が生まれ、トラブルに発展することも少なくないでしょう。そのようなことを避けるためのにも、雇用する外国人の不安な気持ちを理解し、取り除いてあげることが重要です。精神面のフォローだけでなく、雇用条件や就業内容をわかりやすく書面にしていく事もトラブルを避ける大事な要件となります。日本以上に書面による契約を重要視する国も多いため、日本人労働者同様、もしくはそれ以上に確実な書面による締結を行ってください。