

プロローグ

この度は、私の本を手にしていただき深く感謝申し上げます。

大半の読者の方が外国人労働者の賃金制度と聞いて、いまだに低賃金で雇用ができるのではないかなどと思われていましたら、その考えは大きく転換しなければならない時代にきたということ、理解していただけたら幸いです。

現在私は石川県の金沢の駅前で社会保険労務士・行政書士の事務所を開業しています。

平成13年に開業して18年目になりました。顧問先はほとんどが中小零細企業です。一昨年くらいから顧問先のお客様から外国人雇用のことで相談を多く受けるようになり、それがきっかけで一昨年出入国在留管理局申請取次行政書士の登録をさせていただきました。この資格は何かというと、外国人にかわり出入国在留管理局に在留資格等の申請取次ができるという資格です。

外国人労働者の雇用について、調べていく中で、ひとつ気が付いたことがありました。私は賃金制度の本も何冊か出版しているので外国人労働者の賃金制度はどのような制度が

ベストなのかということ考えてみました。しかしながら、いろいろな書籍を調べたり外国人雇用のベテランの行政書士の先生にお聞きしても、この外国人雇用の賃金制度については日本人と同等の給与水準であることといわれるくらいで明確な考えは見つかりませんでした。

そこで、職務連動型基本給という、アメリカ式の新しい賃金制度を考えてみました。

この考えを、出入国在留管理局申請取次行政書士の多くの先生方にお聞きしたら皆さんその考え方は外国人雇用にベストな考え方の一つではないかと賛同していただきました。

在留資格の申請方法などの詳細な内容までは、賃金制度をメインにしているため記載できませんでしたが、外国人労働者雇用の基本的な仕組みや流れはこの本でイメージできると思います。

最近では私の顧問先の車関係の会社では整備士が引き抜かれたとか、せっかく入社したがすぐに転職されたとか、又は最近は従業員が俺は働いてやっているんだといわんばかりの態度の従業員も多くなってきているようです。

また、ご存じのように現在日本では、働き方改革の各種法律が施行され、それと同時に深刻な人手不足も益々報道され

ています。現在日本の総人口は減少してきており、国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば総人口は平成27年(2015年) 国勢調査によると1億2709万人から令和47年(2065年)の50年後には8808万人になってしまうようです。約3分の1の人口がいなくなってしまうのです。

簡単に言えば、現在の労働人口も50年後には3分の2に減少してしまうと思われます。

そうなるとうどうなるでしょうか？

もはや今回のテーマである外国人雇用の課題は、日本の多くの中小企業が対策を考えていかないと、人手不足で会社経営そのものが難しい時代に差しかかっているのではないかと思います。そして外国人雇用は単なる労働力としてみる時代から国際社会の中で会社を成長させる起爆剤として重要な役割を担う時代へ変化していくと思われます。

このような時代の流れの中、この本で外国人雇用の賃金制度について、日本人の雇用以上に考えていただくキッカケの一つとなれば幸いです。

また、せっかく日本にきた外国人労働者の方が、日本で数年間働いて本当に良かったと思って、帰国していただくキッカケの一冊になれば、著者としてこのうえない喜びです。

これまでの、外国人雇用の在留資格をメインにした労務管

理の本とは全く視点が異なってきます。私なりに外国人労働者の賃金制度の在り方について考えてみました。

何か今後の経営のご参考にしていただけるものが一つでもあれば幸いです。

どうか最後までお気軽にお読みいただけたらと思います。
感謝。



本日は私の本を
選んでいただき
深く感謝申し上げます

第1章

改正出入国管理法と 外国人労働者雇用の概要

1 新在留資格特定技能制度の創設がスタートした

2019年4月から外国人雇用の新しい在留資格として特定技能制度がスタートしました。昨今の人手不足も重なり、外国人雇用が注目されています。

しかし、新聞などで特定技能・特定技能と書かれてもほとんど、労務関係に携わっていない人であればよく分からないといったことが本音ではないかと思われます。

我々のような社会保険労務士や行政書士の方でも深く突っ込むと分からない先生方が大半です。それほど複雑な制度です。

在留資格そのものは一言で言えば、日本国の採用基準といえればいいのではないかと思います。従って国の裁量によって

その基準は大きく変化していく可能性があります。

2019年創設された特定技能制度というのは、簡単にイメージすると、ある意味単純労働者の有期雇用等の受入れ制度であるといえます。

まさに現在の日本の人手不足業界に対応した制度の一つではないかと思えます。

これまでは、正社員の外国人雇用といえば大半の企業が在留資格「技能実習制度」か「技術・人文知識・国際業務」により、雇用してきたのではないかと思えます。

既存の技能実習制度の目的は、日本の技能、技術、知識を開発途上地域に伝え、開発途上地域の経済発展に繋げる「国際協力の推進」であり「労働力需給の調整の手段としてはならない」と決められています。しかし、多くの中小企業では実態は労働力需給の調整として最低賃金に近い時給または、月給での雇用がなされているケースが多いのではないかと思えます。

顧問先の技能実習の職員がいる会社の賃金データをみてもそのほとんどが、最低賃金に近い時給であるというのが現実です。

これに対して新しくできた「特定技能1号」とは、14の特定産業分野に属する相当の知識または経験を必要とする技能を有している業務に従事するもので、1年、6か月又は4か月毎の更新で、通算で上限5年の在留期間があります。

第1章 改正出入国管理法と外国人労働者雇用の概要

また「特定技能2号」とは、2つの特定産業分類（建設業、造船・船用工業）に属する熟練した技能を要する業務に従事するもので、在留期間に制限がなく、かつ家族滞在も認められます。

先程記載した技能実習制度が、監理団体を経由して雇用するのに対して、特定技能は、労働者として直接雇用することになってきます。ですから日本人なみの労働条件を確保するため受け入れ体制の整備等に関する支援計画の作成が義務付けられています。但し、2号になるとこの義務はなくなってきます。このように、特定技能では技能実習のように監理団体を通さずに、直接雇用ができるというのが特徴の一つではないかと思えます。

いかがでしょうか？いくらかイメージができましたか？
簡単にまとめると下記の表のような内容です。