

はじめての  
外国人  
採用



お問い合わせ

## もくじ

はじめに	3
1. 外国人労働者の種類	4
2. 様々な外国人採用の特性と自社に合った雇用方法	7
3. 正社員採用(ワークビザ)	10
4. 海外からのインターンシップ(特定活動ビザ)	13
5. 留学生アルバイト(学生ビザの資格外活動許可)	16
6. 技能実習生(技能実習ビザ)	21
7. 特定技能1号・2号	23
8. 外国人労働者の労務管理	25
おわりに	27

## はじめに

少子高齢化による人手不足は、多くの企業が抱える課題です。積極的に女性やシニアといった人材を活用しても、一人当たりの労働時間は少なく、実質、労働力は不足しています。特に夜間や週末の人手不足は深刻な状況です。

加えて、今後、働き方改革の影響による労働時間の短縮や高齢化による労働人口の純減が進むため、外国人労働者の受け入れは不可欠な策といえるでしょう。

しかし、多くの企業では、外国人の採用経験が少ないため、外国人の採用・育成を躊躇しているのが現実です。

本冊子を通じて、様々な外国人の採用方法があること、また採用後に“どのように育成したらよいのか?”、“何を注意したらよいのか?”を知っていただく良い機会になれば幸いです。

# 1 外国人労働者の種類

日本で働く外国人は、日本に滞在するために必要な在留資格が与えられ、それに合った仕事にしか就けません。

日本大使館または総領事館が、日本への入国は問題ないと判断し発行する“上陸推薦書”を「ビザ(査証)」といい、日本へ入国後、そのビザ(査証)を提示し出入国在留管理局による上陸審査を受けた上で、はじめて在留目的に応じた在留資格と在留期間が与えられるという仕組みです。

在留資格には、就労や留学、日本人の配偶者、短期滞在など細かく種類が分かれており、その種類によって日本で働くことができるかどうか、また就ける仕事が決まります。

## 日本で働く外国人のビザは大別すると6種類

### 1 ワークビザ

専門・技術的分野のビザ

学歴要件または3～10年の実務経験が問われる専門的な在留資格です。企業に正社員採用されているのは主にこのケースで、駐在員等に来日するために、入国時に既にワークビザを取得しているケース、留学生時代にアルバイト(②学生ビザの資格外活動許可)をして、日本での就職先が内定した後にワークビザを取得するケースなどがあります。ワークビザの種類は、経営・管理、法律・会計業務、技術・人文知識・国際業務など分野が分かれており、「大学等で修得した知識または一定の実務経験」と「就職先の職務内容」に関連性がないと取得できません。そのため、ワークビザは就職先が決まってから申請することになります。

### 2 学生ビザの資格外活動許可

留学生アルバイト

学生ビザでは日本で働くことが認められないため、留学生がアルバイトとして働くためには資格外活動の許可を受けなければなりません。採用を検討する際は、在留カード<sup>(\*)</sup>の裏面の資格外活動許可欄に“許可”と記載があるかどうかを確認する必要があります。ただし、資格外活動は許可されていても、次のように、就労時間に制限があります。

- (在籍する教育機関が学期で定める長期休業期間以外)週28時間
- (長期休業期間にあるとき)1日8時間

### 3 特定活動ビザ

ワークビザ取得までの就職活動やインターンシップ等のビザ

他に該当しない活動の受け皿として、法務大臣が個々の外国人について特に活動を指定するビザです。就労の可否や在留期間は、その活動内容により定められています。

特定活動の数は40種類以上あり、インターンシップ(インターンシップ生として来日した外国人学生)、就職活動(専門学校や大学を卒業後に日本で就職活動する留学生の就職活動期間)、ワーキング・ホリデーなどが含まれます。在留カードには、“特定活動”としか書かれていないため、どのような活動が認められているかはパスポートを確認する必要があります。

### 4 技能実習ビザ

特定の会社と雇用関係を結び、“技術・技能を習得する実習生”として、一定期間滞在可能なビザです。実習可能な職種や作業の範囲は決められています。また、入国してから3年間は入国時に雇用関係を結んだ会社以外で勤務することは原則できません。

### 5 特定技能1号・2号

2019年4月に施行された新制度によって創設されたビザです。技能実習制度では原則として許されなかった転職が可能になります。就労可能な分野は限定されていますが、労働を目的としたビザのため、技能実習より柔軟な就労が可能となっています。

### 6 身分に基づくビザ

「永住者」「定住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」や特別永住者であり、職種制限なく働ける、いわゆる日系人などが持つビザです。日本人と同等の労働条件で雇用することが可能です。

(\*)在留カード:3か月を超える在留資格を持つ外国人に対して、その外国人の身分事項等を法務大臣が証明する証明書。

本冊子では、外国人の採用において特別な知識が求められる①～⑤のポイントについて解説します。



## 2 様々な外国人採用の特性と 自社に合った雇用方法

様々な外国人採用の方法がある中で、どの雇用形態が適しているかは、企業によって異なり、判断のポイントもそれぞれです。要求される仕事や能力等を総合的に考慮し、自社に合った外国人採用をしましょう。また、外国人を採用するにあたっては、国民性や文化性の違いを意識したほうがよいでしょう。母国間の歴史などを踏まえた相性もあります。様々な国籍の人を一度に採用するのではなく、できるだけ同じ国の外国人を採用し、外国人採用の基本的なカタチを構築することをお勧めします。

### 外国人の雇用形態別の特徴

いずれの雇用形態であっても、日本で就労させる場合は、労働基準法や最低賃金法などの労働条件に関する法律は日本人と同様に適用されます。採用コストや能力別に、外国人の雇用形態の特徴を整理したのが図表1(左)です。

ワークビザ取得者は、出入国在留管理局の審査で職務遂行能力があるとみなされた人であり、日本の専門学校や大学を卒業した人材が中心となります。労働時間も36協定の範囲で、日本人と同様に勤務可能です。技能実習生のように月々の監理費や来日にかかる費用負担も不要なので、採用コストもかかりません。

学生ビザの資格外活動許可取得者(留学生アルバイト)は、日本人アルバイトと同様に雇用できますが、本来の目的は学業なので、授業がある時期は週28時間まで、夏休みなど学則による長期休業期間中は1日8時間までの就労時間制限があります。

技能実習生制度は、日本の優れた技術を身につけ、母国の産業発展に役立ててもらうことを目的としているため、就労可能な職種は限定されます。また、技能実習生の多くが来日するために借金を背負っており、かつ研修とはかけ離れた労働実態もあることから、毎年7,000人以上が失踪しているという課題も抱えています。さらに、技能実習生の受け入れから帰国まで、渡航費、入国前講習を含む講習費用、ビザ申請等の手続き費用、送出国や監理団体に支払う費用などが発生し、採用コストは他の雇用方法に比べて多くかかります。

そこで、労働力不足が顕著な14分野において、技能実習生の課題を解消するために設けられた就労系の新しい在留資格が特定技能1号・2号です。特定技能の在留資格は、以下の2つのいずれかの方法で取得できます。

- ①関連する職種での技能実習2号を修了
- ②日本語能力と分野別技能の試験に合格

### ビザ取得の最近の傾向

現在、「①ワークビザ」、「②学生ビザの資格外活動許可」、「④技能実習ビザ」は、それぞれほぼ同数の30万人強が日本で就労しています。

特に2012年からベトナムの留学生が急増しており、4～6年(日本語学校(1年6か月～2年)・専門学校(2年)か大学(4年))の学生期間を終えて、これから就職(「①ワークビザ」および「⑤特定技能1号」を取得)する人数が大幅に増えると予想されます。

#### 第2章

<図表1> 雇用形態別の特徴

雇用の種類	採用コスト	職種の限定(*)	時間制限	能力
① ワークビザ	低	なし	なし	高(専門・大卒)
② 学生ビザの資格外活動(留学生アルバイト)	低	なし	週28時間(1日8時間)	中(日本に留学中)
③ 特定活動ビザ(インターンシップ)	中	なし	なし	中(現地大学生)
④ 技能実習生	高	あり	なし	低(現地高卒中心)
⑤ 特定技能1号・2号	中～高	あり	なし	中 (日本語試験と技能試験の合格者、技能実習2号の修了者)

(\*)職種の限定:技能実習生と特定技能は、就労可能な業種や職種が限定されており、それ以外の業務に就くことはできません。