

○ 技能実習生・特定技能外国人市場を分析し 今後の人材計画に備えよう！

昨年3月末時点で総数3,987人とどまっていた、特定技能外国人は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けながらも、同年9月末時点で8,769人と、この半年間で4,782人増加しました。受入れ人数が最も多い分野は左図のとおりです。 ※「製造3分野」とは、経済産業省の所管する、素材材産業分野、産業機械製造業分野、電気・電子情報関連産業分野をいいます。

注目すべきは、8割近くが技能実習対象職種という点です。第2号を修了した技能実習生には、「第3号技能実習」または「特定技能」

○ 特定技能外国人材制度「製造3分野」における業種の適合性について

特定技能外国人の受入れについて、経済産業省が所轄となっている「製造3分野」では、『業種の適合性』という課題があります。

建設・食品分野では、修了した技能実習対象職種と同一業種の受け入れはもちろん、食品分野では、修了した技能実習対象職種ではない食品会社でも受け入れが可能です。このように、『業種の適合性』が分かりやすい二つの分野とはちがひ、「製造3分野」は、日本標準産業分類に基づき該当性を確認するため、例えば技能実習対象職種に合致している場合で

あっても、業種が不適合となることがあります。この『業種の適合性』を確認する機関は、経済産業省が組織する協議会となります。



への移行という二つの選択肢があります。技能実習生が、この二つの選択肢の中から進路を選ぶ時に最も重要視することは、送出機関へ支払う手数料の有無または金額です。

「第3号技能実習」へ移行する場合、ほとんどの送出機関では母国の規定に従って手数料を設定しています。技能実習生が、国内在住のまま特定技能へ移行する場合、現段階ではこの規定を適用しない送出機関が多く、金銭の負担がありません。

他方、日本の企業が、国内在住の特定技能外国人を受け入れる場合、前述のとおり送出機関が関与しないことにより、同機関への管理費が発生せず、費用を最小限に抑えられる効果があります。

特定技能外国人が増加した背景は、このように労使(技能実習生と受入れ企業)双方の思惑が合致した結果といえます。

○ 登録支援機関の半数以上は株式会社等の営利法人

特定技能外国人の支援業務を行う「登録支援機関」は、1月21日時点で5,517件が登録されています。その機関を法人格で大別すると次のとおりです。〔出入国在留管理庁公表資料から抜粋〕

株式会社、有限会社、合同会社、合資会社等	3,016件
協同組合、社団・財団法人、商工会議所等 監理団体	1,705件
行政書士、社会保険労務士、税理士等	440件
学校法人、医療法人、社会福祉法人、職業訓練法人等	66件
特定非営利活動法人(NPO法人)	40件
個人、その他	253件

「登録支援機関」の半数以上は、株式会社等の営利法人が占めています。新型コロナウイルス感染症の影響によって、新たな入国者が見込めない今日では、国内に在住しながら転職を希望する技能実習生が、こうした営利法人のターゲット層となるわけです。

受入れ企業が、この協議会に入会するタイミングは、特定技能外国人を受入れた日から4ヶ月以内と定められています。したがって、現時点では、在留資格の審査時に、『業種の適合性』に関する詳しい調査を実施していないのが現状です。

しかし、協議会への入会后、『業種の適合性』を調査した結果、万が一不適合となった場合には、受入れから1年後に行う特定技能外国人の期間更新の許可が得られないことになってしまいます。

こうした懸念を背景に、経済産業省の告示を改正し、「製造3分野」の受入れ企業は、在留資格の審査前に協議会に入会し、『業種の適合性』の確認を受けることを義務化する動きがあります。

なお、特定技能外国人の在留資格の審査時に掲げた日本産業分類の「産業を行っているか」の判断基準について、経済産業省から以下のような定義(抜粋)が公表されています。

定義 掲げた産業で、直近1年間に、①製造品出荷額、②加工賃収入額、③その他収入額(税込)が発生していること。

○ 技能実習生の転職・離職防止にひと工夫を！

母国の入国制限などで帰国困難となった技能実習生は、当組合内約100人、全国では約3万人を超えます。技能実習生には、帰国できる日を待ち望む者もいれば、まだ日本に残って働きたい！と考える者も一定数存在します。

政府が昨年8月末、コロナ禍の支援策として技能実習職種以外への転職を認めると発表しました。これを受け、自ら転職先を決め在籍企業を突然離職するという事案が、当組合でも発生しました。離職者たちにその経緯を聞くと、「SNSや知人等を介して職業紹介会社にコンタクトを取り、技能実習職種以外の業種(介護・食品等)の会社に決めた」とのことでした。政府が講じた支援策とはかけ離れているとの違和感があつたものの、制止できない状況でありました。

現在、「第3号技能実習」や「特定技能」へ移行するタイミングでのみ、転職が認められています。技能実習生の正当な主張を受け止める覚悟も必要となりますが、今後は、優秀な外国人材の流出を防ぐため、離職防止への努力と工夫が重要となってきます。

○ 国内在住外国人向けの求職サイト「日本deしごと」

組合では、組合員企業の人材確保を目的に、国内在住外国人向けの求職サイト「日本deしごと」を開設しました。当サイトは、特定技能外国人に特化し、求人・求職を掲載しています。組合は、「特別の法人無



料職業紹介事業者」および「登録支援機関」として、組合員企業から受理した求人情報を当サイトに掲載し、ベトナム・インドネシア等外国人の求職募集を受け付けています。



- ① **製造品出荷額** → 自社所有の原材料で製造したもの(他社の国内事業所に原材料を支給し製造させたものを含む)
- ② **加工賃収入額** → 他社所有の主要原材料で製造、または他社所有の製品・半製品に加工・処理を加え受け取る加工賃収入
- ③ **その他収入額** → 上記①②及びびくず廃物の出荷額以外〔転売収入・修理料収入額・冷蔵保管料・自家発電余剰電力の販売収入額等〕の収入額

在留資格の審査前に協議会に入会しなければならない分野は、建設分野があり、これに「製造3分野」が加わることとなります。

協議会への入会が受入れた日から4ヶ月以内とする分野は、農林水産省(農業、飲食料品製造業、外食業)、水産庁(漁業)、国土交通省(造船・舶用工業、自動車整備、航空)、観光庁(宿泊)、厚生労働省(介護、ビルクリーニング)となります。

○ 時間外労働の上限規制「複数月(2~6ヶ月)平均80時間以内」適用猶予まもなく終了！

2019年4月1日付、働き方改革関連法に基づく労働基準法が改正され、注目を浴びた「時間外労働の上限規制」が、同日大企業にのみ先行してスタートしました。適用が猶予されていた中小企業では、1年後の2020年4月1日からスタートし、建設業等については2024年4月1日から適用されます。

中小企業が採用する36協定は、始期が2020年3月31日よりも前であつてかつ有効期限が1年以内であれば、旧協定のままでも問題ありません。「時間外労働の上限規制」が、すべての中小企業で適用されるのは、本年4月1日となります。

CHECK!
臨時的な特別の事情があつて
労使が合意する場合でも、
以下を超えることはできません。

- ☑ 年720時間以内
- ☑ 複数月平均80時間以内 (休日労働を含む)
- ☑ 月100時間未満 (休日労働を含む)

※上記に違反した場合には、罰則(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)が科されるおそれがあります。

○ 行政機関の重点調査への対応を！

中小企業の順次適用を受けて、労働基準監督署や外国人技能実習機構の実地調査においても、「時間外労働の上限規制」が重点的な調査項目となることは必至でしょう。

今般の改正は、特に特別条項に関する事項が多いため、時間外労働が常態化している企業では、従業員全体の時間外労働および休日労働について時間管理を徹底していくことが求められます。

その際、押さえておきたいポイントは次のとおりです。

- ① 単月で100時間未満となっているか？
- ② 2~6ヶ月のどこをとっても平均80時間以内となっているか？
- ③ 12ヶ月間の合計が720時間以内となっているか？
- ④ 特別条項で定めた上限時間は年6回までとなっているか？

36協定を締結せずに時間外労働を行わせていた場合や、自社で定めた又は法定の時間外労働の上限規制に違反した場合は、罰則(懲役または罰金刑)が科されます。

技能実習生、特定技能外国人ともに、受入れ企業の欠格事由に「労働法令による懲役または罰金刑」が記されています。今一度、社内のコンプライアンス遵守への対応状況を点検しましょう。

🍀 エコ・プロジェクト協同組合からのお願い(人々)

改正労働法により締結した36協定の始期から前月締日までの「時間外労働の時間管理一覧表」の作成をお願いします。毎月の定期訪問時、外国人(技能実習生・特定技能外国人等)ごとの一覧表の写しを監査担当職員にお渡しください。なお、日本人従業員の時間外労働の時間管理についてもご留意ください。