

在留資格乱立

主な在留資格

高度専門職	<ul style="list-style-type: none"> 学術研究、専門・技術、経営・管理の3タイプ 研究者やエンジニアなどを想定 一定条件に達すると優遇措置の対象に
経営・管理	<ul style="list-style-type: none"> 起業家や企業経営者、管理者向け 在留期間は最大5年間(更新可能)
技術・人文知識・国際業務(技人国)	<ul style="list-style-type: none"> 国内外の大学、日本の専門学校卒業が条件 総理、通関、技術など留学中の専門と同等の業務に限られる 在留期間は最大5年間(更新可能)
技能実習	<ul style="list-style-type: none"> 農業、建設、製造など80業種が対象 1~3号があり在留期間は通算5年間 2号を修了すると「特定技能」への移行で技能、日本語能力の試験が免除される
資格外活動許可(留学生など)	<ul style="list-style-type: none"> 本来、就労が認められていない留学生は許可を得て週28時間まで働ける
2019年に加わった資格	
特定技能1号(4月1日)	<ul style="list-style-type: none"> 介護、宿泊、外食など14分野で就労 一定の技能と日本語能力が必要 家族帯同が認められない1号は、通算で上限5年まで。2号は上限がなく期間更新可能
特定技能2号(5月1日)	<ul style="list-style-type: none"> 日本の大学、大学院卒で日本語能力試験で最上位の「N1」の取得が条件 飲食や小売店、宿泊施設など接客業、工場や建設現場の監督者などの業務を想定



新たに「特定技能」「特定活動」

雇用ミスマッチ相次ぐ

少子高齢化が進み、深刻な人手不足に悩まされる日本。貴重な働き手として外国人労働者も増え続け、2018年には146万人に達した。外国人が日本にとどまって働くには、必要な条件や活動範囲を定めた在留資格が必要になる。外国人労働者の受け入れが広がる一方で在留資格が乱立し、企業の現場では戸惑いの声も上がっている。(宇賀神幸司)

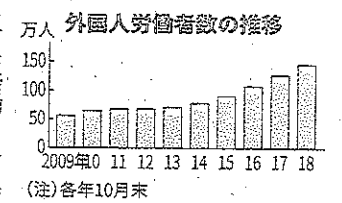
戸惑う現場

今春、外国人労働者の在留資格に関わる2つの法改正があった。まず4月、改正出入国管理法で導入されたのが「特定技能」だ。単純労働を対象にした資格は事実上初めて。介護や宿泊、外食といった14分野の就労が認められる。5月には「特定活動」で接客業務などができるようになった。多くの業界では法改正で外国人労働者を雇用できるようになるとの期待が広がった。例えば飲食店で接客や簡単な調理をする場合、これまでは就労しにくい適切な在留資格がなかった。留学生が「資格外活動許可」をと



チムニーはベトナムでスタッフが技能を学ぶ拠点を開いた

れば週28時間を超えない範囲で認められている。人手不足に悩む外食各社はフルタイムで働ける外国人社員を増やそうとしている。だが在留資格を巡り、現場では異変も起きている。「はなの舞」などを運営する大手居酒屋チェーンのチムニー。18年2月にグローバル人材開発部を設立し、外国人の雇用を本格化した。各店舗で働く留学生アルバイトは800人。これさらに増やし、卒業後は店舗スタッフの社員として採用を進めている。昨年、ベトナムに店舗スタッフ育成の拠点も開設した。特定技能の資格を得るには、一定の日本語能力と各業種に応じた技能試験に合格しなければならぬ。4月、東京で実施された外食の技能試験ではチムニーでアルバイトをしていた留学生6人が



労働政策に詳しい法政大学社会学部・上林千恵子教授の話、外国人労働者は、日本では単純労働の分野で「技能実習」が実質上の受け皿だった。「特定技能」では技能実習を修了した外国人を引き続き日本で働けるようにして、介護、外食、観光分野でも就労できるようにした。技能実習で問題となった悪質な人材ブローカーを排除したり適正な賃金の支払いを管理したりする仕組みが盛り込まれた。この枠組み自体は雇用の拡大の面で評価できる。だが、労働力不足を解決するには課題がある。まず、都府県と地方で格差が生じる可能性がある。

受験した。翌月結果が発表され5人が合格した。ところが想定通りにはいかなかった。留学生らは同じ時期に別の在留資格「技術・人文知識・国際業務(技人国)」を申請し取得していた。特定技能の在留資格の申請手続きを急ぎ、全員が技人国を選んできた。技人国の対象はシステム、総理、通関など管理業務に限られ、店舗スタッフとしては原則働けない。なぜ技人国を選んだのか。「飲食業の特定技能資格(1号)は家族帯同が認められない。それが問題だった」とチムニーの吉尾佳子・人材教育部

長は指摘する。技人国では家族帯同が認められる。吉尾氏は「家族帯同を認めてほしい」と話す。技人国は企業が外国人を採用する際に用いる最も一般的な資格だ。ただ大学や専門学校で学んだ分野に限られ、様々な業務を経験させて人材を育てる日本企業は利用しづらい面もある。5月に施行された「特定活動」も出足は低調だ。種類別に在留資格を定めただけで、今回の対象は国内の大学、大学院を卒業した外国人だ。飲食店や小売店などで接客ができる46種類目の資格であることから通称「特定活動46号」と呼ばれる。46号を得るには、日本語能力試験で最高ランクの「N1」などを取得しなければならない。飲食、小売、ホテルなど接客業が主な就職先として想定されているが、学歴や日本語の能力などのハードルの高さが壁になっているとみられる。

労働政策に詳しい法政大学社会学部・上林千恵子教授の話、外国人労働者は、日本では単純労働の分野で「技能実習」が実質上の受け皿だった。「特定技能」では技能実習を修了した外国人を引き続き日本で働けるようにして、介護、外食、観光分野でも就労できるようにした。技能実習で問題となった悪質な人材ブローカーを排除したり適正な賃金の支払いを管理したりする仕組みが盛り込まれた。この枠組み自体は雇用の拡大の面で評価できる。だが、労働力不足を解決するには課題がある。まず、都府県と地方で格差が生じる可能性がある。

政策のグランドデザイン必要

特定技能では技能実習で認められていなかった転職と同業種内に限って働きやすくなった。賃金が高い都市部に就労が集中する可能性がある。特定技能では業種ごとの技能試験などを関係省庁が管理する。例えば外食は農林水産省、介護は厚生労働省、建設は国土交通省が担う。在留資格を管理する法務省と出入国在留管理庁が一元的に管理するのは難しいのではないかと。介護では11年前から外国人労働者の受け入れを本格化したものの十分ではない。課題は業種ごとに異なる。各分野で労働者の受け入れをどうするか、政策のグランドデザインが必要だ。

長期滞在や定住につながるのか、短期就労を目的にするのか政策を明確にする必要がある」と話す。「移民政策が進んでいるドイツでは、行政や市民団体が外国人労働者の地域共生を支援する体制がある」

9月27日時点の特定技能の資格取得者は3,766人、46号は数十人程度とみられている。在留資格が増えなくても、使い分けられれば事象の改善につながる。外国人が働きやすくなり、雇用しやすい日本企業にも利用しやすい仕組みに進化させていく努力が求められる。