

産業別にみる

外国人雇用の特徴と注意するポイント

資料作成：社会保険労務士 長田 高幸

目次

- 1. はじめに～「技能実習制度」の廃止と新しい制度の制定～ 1
- 2. 業種共通の課題..... 2
- 3. 産業別の外国人雇用の特徴と留意点..... 4
- 4. 3業種特有のトラブル..... 7
- 5. まとめ..... 8

産業別にみる

外国人雇用の特徴と注意ポイント

令和5年10月末現在、厚生労働省より公表された「外国人雇用状況の届出状況のまとめ」によると、我が国における外国人労働者の数は、2,048,675人（前年比225,950人増）と初めて200万人を超えて過去最高を更新し、今後もさらに増加していくことが見込まれています。そのような中でこの度は、予定されている技能実習制度の廃止と新制度の概要を説明した後、主に現場で働く労働者が多い産業別の外国人雇用の特徴や注意するポイントについてご説明いたします。

■ 1. はじめに ～「技能実習制度」の廃止と新しい制度の制定～

（1）「外国人技能実習制度」の廃止

外国人技能実習制度は、我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的として創設されました。

技能、技術等の習得段階によって「技能実習1号」（1年目）、「技能実習2号」（2年目～3年目）、そして「技能実習3号」（4年目～5年目）の区分に分かれて在留資格が存在し、技能実習1号及び2号の期間は原則、技能実習生本人の希望による企業の変更、転籍は認められていません。このことが、昨今の人権に対する世論、関心の高まりにより、諸外国の人権団体などから「強制労働」などと批判されてきました。

また、我が国における生産年齢人口（15歳以上64歳以下の人口）が今後益々減っていく中、また他国との人材獲得競争も激化していく中、現在の制度の実態と「国際協力」を目的としているところに乖離が生じているとの意見も多くあり、昨年11月まで行われていた「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」での最終報告を基礎に国会にて議論され、先の通常国会にて、技能実習制度の「発展的解消」、言い換えれば「廃止」が決定しました。

（2）新しく制定される「育成就労制度」の概要

育成就労制度は、「育成就労産業分野（特定技能制度と原則同一の分野）」において、特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野に

おける人材を確保することを目的とする。」とされており、「人材確保」と「人材育成」を目的とした制度となります。以下、受け入れ企業に影響がでる代表的な箇所についてご説明します。

まずは、育成就労の期間ですが、これまでの技能実習制度では、企業によって「1年」、「3年」あるいは「5年」と異なっていましたが、これが原則「3年」に統一されます。3年かけて「特定技能1号」の水準となるよう育成することが求められます。

特定技能制度とは、深刻な人手不足に対応するため、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人を受け入れる制度で、平成31年に創設されました。特に、国内で十分な人材が確保できない分野を「特定産業分野」と位置づけ、特定産業分野に限って外国人が現場作業等で就労できるようになりました。現在は介護業、建設業、宿泊業、農業、飲食料品製造業、外食業など12の業種です（今後、工業製品製造業、自動車運送業、林業、木材産業、鉄道といった業務区分、分野の追加が予定されています。）。

特定技能には、「特定技能1号」と「特定技能2号」という2種類の在留資格があり、特定技能1号の期間は上限5年間ですが、特定技能2号になると期間の上限なく在留することができるようになり、家族帯同（配偶者と子）も認められることとなります。

次に、これまでは「技能実習2号」を良好に修了した場合、特定技能1号に変更するにあたっての「日本語試験」「各業界団体の特定技能試験等」は免除されていましたが、育成就労制度では変更の際に受験が必須になる見込みです。

また、これまでは技能実習制度で前述のとおり、原則3年は本人希望による企業の変更、転籍は認められていませんでしたが、育成就労制度では仕事の内容（分野）によって、早ければ1年、遅くとも2年を超えたら、同一業務区分内において、本人希望による転籍が認められるようになります（当初、有識者会議では全業種1年の転籍制限で検討が進められていましたが、地方への影響等を鑑みて当分の間、このようなかたちとなりました。）。

上記以外にも技能実習制度との相違点はありますが、細かなことはまだ決まっておらず、今後、政省令にて定められることとされており、現在技能実習生を受け入れている企業においては今後も注視していく必要があります。

なお、育成就労制度は「公布日（令和6年6月21日）から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日」に施行することとされているため、現状では令和9年春頃から開始される見込みとなっております。

■ 2. 業種共通の課題

（1）地方から都会への外国人労働者の流出

令和4年12月末の出入国在留管理庁のデータにおいて、「技能実習から特定

技能1号への移行の際の都道府県をまたぐ住居地の異動における転出・転入状況」をみると、転入人数から転出人数を除いたマイナスの値が最も大きいのは、北海道（-987人）、次いで鹿児島県（-897人）、広島県（-877人）となっており、逆にプラスの値が大きいのは茨城、埼玉、千葉、神奈川、大阪となっています。

外国人労働者、特に外国人技能実習生や特定技能外国人が地方から都市に流出している現状は、地方経済や労働力のバランスに深刻な影響を与えており、また、地方では高齢化と人口減少が進み、地元企業は人手不足に直面しています。これに対し、都市部では経済活動が活発で、多くの雇用機会が提供されており、より高い賃金や生活の利便性が外国人労働者を引きつけています。

地方においては、都市部に比べて物価が安いこと、生活環境が良いこと等の他、地域としての魅力を積極的に発信していくと共に、外国人労働者が地域社会に溶け込むための支援策を強化することも外国人労働者の流出を抑える効果があると考えられます。

（2）高度人材の定着化

いわゆるホワイトカラーの外国人労働者、具体的には高度人材と呼ばれる在留資格「技術・人文知識・国際業務」や「高度専門職」の外国人労働者の定着が課題となることもよくあります。こういった外国人材は日本国内企業だけではなく外国企業も交えた、いわば人材争奪戦になっており、特に欧米系の外国人材は「いかに自分を高く買ってもらえるか、給与等の待遇が良いか」、「自身が成長しキャリアアップしていけるか」という視点で企業を選ぶ傾向が強いと言われています。

ですので、給与面等の高待遇検討やスキルアップのための研修実施の他、定期的に面談を実施し、現在の仕事について不満はないか等をヒヤリングしたり、将来についてのキャリアビジョンを示したりすることで、自身の成長が図れることを伝えていく事が定着につながると考えられます。

（3）多い労働基準関係法令違反

厚生労働省の「外国人技能実習生の実習実施者に対する令和4年の監督指導、送検等の状況」によると、労働基準関係法令違反が認められた企業は、監督指導を実施した9,829事業場（実習実施者）のうち7,247事業場（73.7%）と7割を超える事業場において違反が認められました。主な違反事項は、「使用する機械等の安全基準」（23.7%）、「割増賃金の支払」（16.9%）、「健康診断結果についての医師等からの意見聴取」（16.1%）の順に多くなっています。

このうち「割増賃金の支払」については、よくある事例の一つに、労働時間を15分単位や30分単位などで端数を切り捨てているというケースがあります。労働時間は、1分単位で計算するのが原則です。労働時間を切り捨てることは、労働基準法第24条の「賃金全額払いの原則」に違反します（ただし例外

的に、時間外労働・休日労働・深夜労働の時間については、事務簡便のために、1か月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることが認められています。)

(4) メンタルヘルス疾患

外国人労働者には、業務による一般のストレスのほか、他国で働くことへの不安、家族や仲間と離れて生活することからくる心細さ、相談相手のいない孤独感など、特有の事情を抱えており、こうした事情を考慮し十分な配慮をすることが求められます。出入国在留管理庁の「令和5年度在留外国人に対する基礎調査」において、「あなたはどの程度、孤独であると感じることがありますか」という問いに対して、「たまにある／ときどきある／しばしば・常にある」と答えた人の割合は56.4%（内「常にある」と答えた人は7.9%：486人）となっています。孤独な状況が長く続く事によりメンタルヘルス疾患に罹る可能性は高くなり、それが大きなトラブルに発展することもあります。平成25年に広島県の牡蠣養殖業の会社で起こった事業主等殺傷事件では8名の日本人が死傷しましたが、この時も孤独に起因するメンタルヘルス不全によるものだったとされています。

■ 3. 産業別の外国人雇用の特徴と留意点

(1) 製造業

① 安全衛生管理

厚生労働省労働基準局が作成した「令和5年 外国人労働者の労働災害発生状況」によると、労働者死傷病報告の提出のあった外国人労働者の労働災害において、製造業は全5,672人中、2,741人で48.3%を占めており、最も死傷病者数の多い業種となっています。事故の型別で見ると「はさまれ、巻き込まれ」（879人）が圧倒的に多く、「切れ、こすれ」（388人）と続き、機械災害が多く発生していることがわかります。

国としては外国人労働者の労働災害が増加し続けているのは、もちろん外国人労働者の絶対数が増加していることもありますが、大きな原因の一つに「外国人労働者が理解できるようなかたちで、安全衛生教育が実施されていない」ことがあると分析しており、厚生労働省などのホームページにおいて、外国人労働者が理解しやすいような母国語で作成した教材を無料で提供していますので、そちらを積極的に利用して安全衛生教育を実施すると良いでしょう。

(参考)

「職場のあんぜんサイト（各種教材・ツール）」

<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/>

「外国人労働者の安全衛生対策について」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html>

また、外国人特有の問題として、日本語能力が不足していたことにより現場のルールが理解されていなかったことが原因で労働災害が発生しているケースも多くあります。関係法令に基づき健康保険等に参加することはもちろんのこと、これらの公的保険を補完するものとして民間の傷害保険等に参加することについて検討することも考えられます。

次に、衛生という点では、健康診断の受診があげられます。定期健康診断はもちろんのこと、扱う化学物質や作業環境によっては特殊健康診断等、法律で定められた健康診断を日本人と同様に受診させる必要があります。

② 職場環境の整備

製造業の職場は、外国人労働者にとって慣れない環境である場合が多くあります。言葉の壁や文化の違いによるストレスを軽減するため、例えば工場内の掲示物について、外国人労働者が理解しやすいように、イラストや写真を多く用いる、あるいはひらがな表記にするなど、職場環境を整備することが重要です。作業マニュアルについても、漢字にふりがな（ルビ）を振ったり、あるいは、外国人労働者に母国語でマニュアル動画を作成させたりする企業もあります。自社で工夫して環境を整えていくことで、外国人材の定着にもつながります。

(2) 建設業

① 安全管理

前述の「令和5年 外国人労働者の労働災害発生状況」によると、外国人労働者の労働災害において、建設業の占める割合は17.6%で第二位となっております。なお、事故の型では「はさまれ、巻き込まれ」（207人）も多いのですが、「墜落、転落」（186人）、「激突、激突され」（132人）が多いことが特徴的です。建設業では高所による作業や大型重機を用いた作業が行われるため、安全衛生教育がとても重要になります。（1）製造業① 安全衛生管理の項目を参照してください。

② 労働環境の整備

建設業の職場は、長時間労働や重労働が一般的です。外国人労働者が働きやすい環境を整備するためには、労働環境の改善、作業に見合った給与額（日本人と同等以上）の設定が求められます。

また、外国人労働者が法令順守のもと適正な労働条件で働けるよう、割増賃金や労働時間の管理を徹底することが必要です。

あるいは、安全配慮義務を履行できるように、指示や危険を知らせる言葉について正しく理解し行動できるように日本語を教えたり、指差し確認や5S（整理、整頓、清掃、清潔、しつけ）の重要性を教えることも大切なことです。

③ 特定技能外国人を雇用する際の注意点

建設業において特定技能外国人を雇用する場合には、一般社団法人建設技能人材機構（JAC）に直接的に又は間接的に加入する必要がありますが、この加入手続きに時間がかかる（長い時で6ヶ月以上）ことがあり、注意が必要です。

（3）サービス業

① 顧客対応

サービス業では、顧客と直接接する機会が多いため、外国人労働者には、日本語でのコミュニケーション能力や日本の文化への理解が求められます。

日本語能力で言えば、特定技能1号には「宿泊」、「外食業」といったサービス業に関連する分野がありますが、日本語能力試験においてN4以上の基準が必要となります。また、多くの留学生がN2あるいはN1といったレベルの試験に合格すべく勉強しています。

ただ、日本文化の理解やコミュニケーション能力については、業界あるいは企業によって求められるものが異なるため、入社後に身につけていくことが多いのが現状です。この部分についての企業における教育も必要とされています。

② 労働条件

コンビニエンスストアや飲食店などにおいて、留学生や日本人の配偶者などのアルバイトを目にすることがありますが、もちろん日本人と同様に法律で定められた最低賃金額以上の給与を支払う必要があります。

また、留学生の場合は、住居地を管轄する地方出入国在留管理官署において「資格外活動許可」を取得する必要があります。その上で週28時間以内（学校の長期休暇の場合は1日8時間以内）という労働時間の制約があり、企業が、当該留学生が週28時間を超えて働くことを認識して働かせた場合には、留学生本人だけでなく企業も処罰を受けることもあり得るので注意が必要です。

③ ハラスメント対策

サービス業では、外国人労働者がハラスメントの被害を受けるケースも発生しています。人種や国籍など、民族的要素にまつわる差別や嫌がらせのことを、一般的には「レイシャルハラスメント」と言います。前述の「令和5年度在留外国人に対する基礎調査」によると、「あなたが家族・親族や友人・知人に相談した際に生じた困りごとは何ですか」という問いに対して、「人種差別・機会平等・個人尊重について」と答えた人の割合は15.8%となっています。企業においてもレイシャルハラスメントがパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントと同様に問題になることがあります。

例えば、大阪府にある住宅会社のパート従業員である在日韓国人の女性が、民族差別的な文書の配布などが行われたとして同社とその会長に対して裁判を

起こし、2022年9月8日、最高裁で原告の勝訴が確定し、被告に対して132万円の損害賠償の支払いとヘイト文書に該当する資料配布の差し止めを命じた判例があります。外国人労働者に対する関わり合いの中でレイシャルハラスメントについて、企業として断固認めないという対応が望まれるのではないのでしょうか。

■ 4. 3業種特有のトラブル

(1) 安全衛生教育を適切に行わず訴訟となった事案

平成26年2月から大阪府にある金属加工会社に勤務していたベトナム国籍の男性が、平成27年1月に工場でプレス機に指を挟まれ、後遺症を伴う重傷を負うという事故が発生しました。この男性は「仕事中に大けがを負ったのは勤務先の安全対策が不十分だったためだった」として、損害賠償を求めて訴訟を起こしました。これに対して大阪地裁は、「原告は日本語が読めず、ほとんど会話もできないのに、安全教育のための教材は日本語だけでベトナム語の教材はなかった」と指摘、「プレス機の安全装置の鍵の管理も不適切だった」とも言及し、「男性に安全な操作方法を教育していれば事故は防げた」として、同社の安全配慮義務違反を認めて約1,030万円の賠償を命じる判決を言い渡しました。

前章で述べたとおり、外国人労働者に対する安全衛生教育は、当該外国人が理解できるかたちで行うべきことがお分かりいただけると思います。

(2) 保護具を着用させていなかったことによるトラブル

建設業では、高所作業中に安全帯を使用させるなどによる墜落防止措置を、保護帽を着用させることでの危害防止措置を講じていなかったことによって、墜落、転落による死亡事故が発生しています。

製造業では、作業によって適切な保護具（保護服、保護手袋、防毒・防じんマスク、保護眼鏡、安全靴など）を選択しなかった、正しく着用させなかった、保守点検を怠ったことによって労働災害が発生しています。

日本人に対して着用させている保護具は、当然に外国人労働者にも着用させるべきで、それによって労働災害を防止することは企業における安全配慮義務に該当するため、確実に実施する必要があります。

(3) 建設業における技能実習生の失踪問題

出入国在留管理庁が発表した令和4年における技能実習生の失踪者数は9,006人となっていますが、そのうちの建設業に占める割合は52.4%（4,717人）と半数を超えており、他の職種に比べて著しく多いのが現状です。

原因は色々と考えられます。様々な気候、天候の中での過酷な労働であるケースが多い、法違反（賃金不払い、パワーハラスメント等）の企業が他の職種企業に比べ相対的に多い、仕事について適切に指導、教育しない、できない企業が多いなどと言われています。また、海外の送り出し機関が悪質で多額の借

金をさせていることもあげられます。

これは他の業種にも当てはまりますが、失踪者を出さないためには、パワハラなどの法令違反の是正はもちろんのこと、技能実習生を「期間限定の安い労働力」とみるのではなく、技能実習から特定技能1号、そして能力の高い人は特定技能2号になることによって、日本人と同様に末永く自社の現場で活躍できる人材と考えて育成していく事が重要なのではないのでしょうか。

(4) サービス業におけるカスタマーハラスメント問題

サービス業においては、外国人労働者に対するカスタマーハラスメントも問題になるケースがあります。前述のレイシャルハラスメントと共通する部分もありますが、例えば、飲食店や小売店などで働く外国人労働者が、顧客から身体的な嫌がらせを受けることがあります。外国人スタッフが過剰に身体を触られたり、わいせつな発言をされたりする事例がこれに当たります。

あるいは、外国人労働者に対して、顧客が差別的な要求をすることもあります。例えば、「外国人だからミスが多い」などと決めつけ、他の従業員には要求しないような厳しい基準を押し付けることがあります。

これらの事例は、日本の企業においても徐々に認識されつつあり、対策が進められてはいますが、労働者保護のための法整備や教育は今後の課題と言えます。

■ 5. まとめ

冒頭に述べた通り、今後我が国における生産年齢人口は減少していき、それに伴って外国人労働者の数はさらに増加していくことが見込まれています。そのような中で私たちは外国人労働者を「よそからやってきた外国人」ではなく、「同じ企業で働く仲間、共に地域で暮らす隣人」として関わっていくことが大切であると考えます。

もちろん綺麗ごとばかりでは済まされない現実もあります。これまでは予想もしていなかった様々なトラブルが発生する可能性もあります。そういったリスクに適切に備えながら「多文化共生社会」に向けて意識を変えていくことが求められているのではないのでしょうか。

【著者プロフィール】 長田 高幸 (ながた たかゆき)

社会保険労務士 キャリアコンサルタント

元公益財団法人 国際研修協力機構 (JITCO) 巡回指導員、CDA (キャリア・デベロップメント・アドバイザー) 資格取得