

雇用に関する情報（法改正・助成金・雇用情勢など）について、毎月わかりやすくお伝えしていきたいと思ひます。

「改正出入国管理法」成立、4月1日施行

～深刻な人手不足に対応するため外国人受け入れを拡大！～

外国人労働者の受け入れを拡大する改正出入国管理法が12月8日参議院本会議で可決。成立しました。深刻な人手不足に対応するため新たに2つの在留資格を新設し14業種で外国人労働者の受け入れを拡大します。また、外国人労働者への法的保護を強め、これまでより働きやすい環境を整え、2019年4月1日に施行します。この改正で、従来認めてこなかった単純労働への受け入れに道を開く政策転換となります。2019年最初のラフィットニュースでは、入国管理政策がどのように転換されるか解説したいと思います。

1. 外国人労働者の現状

(1) 外国人労働者の現状

日本で働く外国人は年々増え続け、**2017年10月末の総数は約128万人（前年同期比18%増）と5年でほぼ倍増**しました。特定活動以外のすべての形態で増えています。

国籍別にみると、中国が29.1%を占め最多の37万2千人。ベトナム18.8%、フィリピン11.5%と続きます。近年は、ベトナムやネパールから来日している外国人が増えています

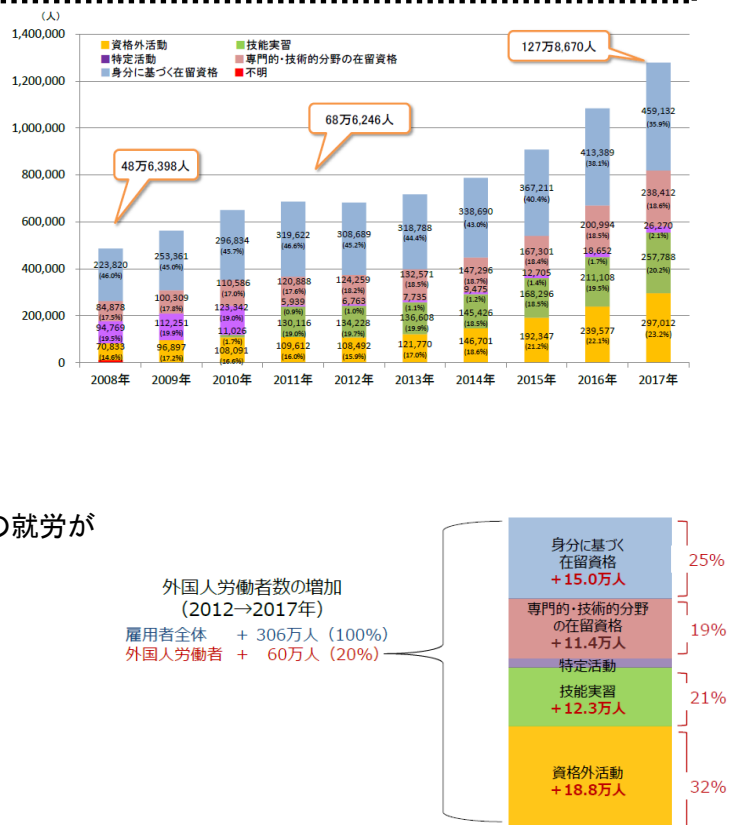
(2) 日本における外国人労働者の内訳

出入国管理及び難民認定法上、以下の形態での就労が可能。

- ① 専門的・技術的分野 約23.8万人
- ② 身分に基づき在留する者 約45.9万人
「定住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者」等
- ③ 技能実習 約25.8万人
- ④ 特定活動 約2.6万人
- ⑤ 資格外活動 約29.7万人

留学生のアルバイト等（1週28時間以内等）

日本の外国人労働者受け入れは、高度な専門知識を持つ高度人材に限定しており、**いわゆる単純労働については原則として認めていません。**



2. 改正法で新たに設けられた在留資格

入管法改正案は、新たな在留資格として「特定技能」を2段階で設けています。

(1) 特定技能第1号

「相当程度の知識または経験を要する技能を持つ外国人に与えられ、単純作業など比較的簡単な仕事に就きます。最長5年の技能実習を修了するか、**技能と日本後能力の試験**に合格すれば取得で

きます。在留期間は通算5年で、家族の帯同は認められません。

◆1号で対象となる14業種

介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造、電気・電子機器関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造、外食

▼特定技能1号の技術水準・日本語能力水準

- ①技術水準…技術水準は、受入れ分野で即戦力として活動するために必要な知識又は経験を有することとし、業所管省庁が定める試験等によって確認する。
- ②日本語能力水準…ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の能力を有することを基本としつつ、受入れ分野ごとに業務上必要な能力水準を考慮して定める試験等によって確認する。

(2) 特定技能第2号

特定技能第1号のうち、さらに高度な試験に合格し、熟練した技能を持つ人に与えられます。特定技能第2号は、1~3年ごとなどの期間更新が可能で、更新回数に制限はありません。配偶者や子どもなどの家族の帯同も認められます。更新時の審査を通過すれば長期の就労も可能で、10年の滞在で永住権の取得要件の一つを満たし、将来の永住にも道が開けます。

◆2号で対象となる業種

特定技能1号で対象となる14業種のうち、「建設、造船・船用工業」の2業種が予定されています。他の業種は、当面見送りとなりそうです。

3. 外国人労働者の受入れ見込み数 (14業種、政府の試算より)

新たな在留資格である「特定技能」を持った外国人労働者を実際どのくらい受け入れるのでしょうか。政府は、特定技能1号について、初年度の2019年度に最大4万7550人、5年間の累計で34万5150人の受入れを想定しています(下図参照)。

2019年度はその約6割が現在の技能実習生から特定技能1号に移行した外国人労働者となる見通しです。5年後も45%を占めると推定されています。

新制度は「移民政策ではない」と位置づけられており、受入れ人数には「上限」が設けられます。法律とは別につくる政府の運用方針に政府試算(下図)をより精査した受入れ見込み人数を明記し、上限として運用することにしています。上限に近づいた場合、業種ごとに受入れを停止すべきかどうか判断します。

業種	受入れ見込み数		人材不足の見込み数	
	2019年度	当初5年間	現時点	5年後
介護	5000人	5万~6万人	6万人	30万人
ビルクリーニング	2000~7000人	2万8000~3万7000人	5万人	9万人
素材加工	3400~4300人	1万7000~2万1500人	3万人	6万2000人
産業機械製造	850~1050人	4250~5250人	1万2000人	7万5000人
電気・電子情報関連	500~650人	3750~4700人	7000人	6万2000人
建設	5000~6000人	3万~4万人	2万人	21万人
造船・船用工業	1300~1700人	1万~1万3000人	6400人	2万2000人
自動車整備	300~800人	6000~7000人	1600人	1万3000人
航空	100人	1700~2200人	1400人	8000人
宿泊	950~1050人	2万~2万2000人	3万人	10万人
農業	3000~7300人	1万8000~3万6500人	7万人	13万人
漁業	600~800人	7000~9000人	5000人	2万人
飲食物品製造	5200~6800人	2万6000~3万4000人	4万3000人	7万3000人
外食	4000~5000人	4万1000~5万3000人	25万人	29万人
14業種合計	3万2800~4万7550人	26万2700~34万5150人	58万6400人	145万5000人

4. 受入れ機関・登録支援機関の役割

新制度では法務省入国管理局を出入国在留管理庁に格上げし、悪質企業の排除を目指します。

「特定技能」で受け入れる企業は雇用契約を結んだ外国人労働者の支援計画を策定し、外国人の氏名や活動内容などを届け出ます。管理庁は、立入検査を行ったり、改善命令を出したりもします。改善命令に従わなければ6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科されます。

企業単独で支援体制が整えられなくても、在留管理庁長官の登録を受けた「登録支援機関」と委託契約を結べば受け入れが可能です。詳細は、以下のとおりです。

(1) 受入れ機関の基準 ※受入れ機関とは、外国人と直接雇用契約を結ぶ企業など

- ①外国人と締結する契約は、報酬額が日本人と同等以上であることを確保するため、所要の基準に適合することが必要
- ②適格性に関する基準
 - ・労働関係法令、社会保険関係法令の遵守
 - ・欠格事由に該当しないこと等
- ③支援体制に関する基準（特定技能1号外国人材の場合に限る）
 - ・支援計画（(3)支援の内容参照）に基づき、適正な支援を行える能力、体制があること等

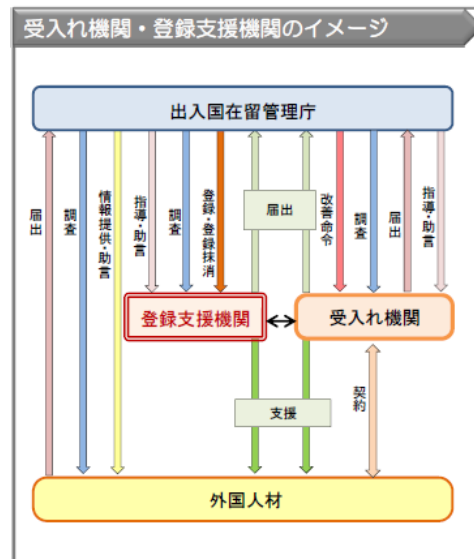
(2) 登録支援機関の基準 ※登録支援機関とは、受入れ企業に代わって支援計画の作成・実施を行う機関

- ①適格性に関する基準
 - ・欠格事由に該当しないこと等
- ②支援体制に関する基準
 - ・支援計画に基づき、適正な支援を行える能力、体制があること等

(3) 支援の内容（特定技能1号外国人に限る）

◆支援計画

- 1) 入国前の生活ガイダンスの提供
- 2) 外国人の住宅の確保
- 3) 在留中の生活オリエンテーションの実施
- 4) 生活のための日本語習得の支援
- 5) 外国人からの相談・苦情への対応
- 6) 各種行政手続についての情報提供
- 7) 非自発的離職時の転職支援
- 8) その他



5. 改正入管法に基づく新たな制度に関する基本方針及び分野別運用方針閣議決定

政府は、12月25日、2019年4月から外国人労働者の受け入れを拡大する制度の詳細を決定しました。あわせて新たな在留資格「特定技能」の制度を運用する基本方針と分野別方針も閣議決定しました。

◆支援策と新制度のポイント

- 1) 相談窓口、防災情報など11ヶ国語での多言語化対応
(翻訳アプリなどを活用)
- 2) 日本語試験の実施9カ国（ベトナム、フィリピン、ミャンマーなど）と来年3月までに悪質なブローカーを排除するための2国間協定の締結を目指す。
- 3) 外国人労働者が大都市圏に集中しないよう、地域別の就労状況を把握。
- 4) 直接雇用が原則。季節で繁閑が変わる農業や漁業は例外的に派遣を認める。
- 5) 14業種で受け入れ。5年間で約34万5150人が上限。
- 6) 技能試験や共通の日本語能力判定テストを実施。

(技能試験を2019年4月から実施するのは介護、宿泊、外食の3業種。残る11業種は19年度中の試験実施に向けて試験内容を詰める予定。また、日本で働く外国人が職場で円滑に意思疎通する実践的な力を重視する新たな日本語能力テストを国際交流基金などが作り国内外で実施)

改正入管法に基づく新たな制度に関する基本方針及び分野別運用方針について

ただ今の閣議におきまして、改正入管法に基づく新たな制度に関する基本方針及び分野別運用方針が決定されました。基本方針としては、外国人材を受け入れる業種を指定するとともに、受け入れる外国人材の日本語能力水準などを定めており、分野別運用方針は各業種別の受け入れ人数の上限、技能試験の内容、外国人材が従事する業務などについて定めております。さらに、関係閣僚会議において、外国人材の受け入れ・共生のための総合的対応策が了承されました。今や外国人が働く国を選ぶ時代となっていることを踏まえ、外国人が働いてみたい住んでみたいと思える国を目指して、職場、自治体、教育面などにおける総合的対応策を講じてまいります。今後、来年4月の新制度の実施に向け、法務省を中心に関係省庁が一丸となって取り組んでまいります。

求人・雇用の基礎知識（その11）

【こんな場合の賃金はどうする？】

入社前研修や教育訓練をさせた場合、賃金の支払いは必要でしょうか？また、3日で辞めてしまった者、遅刻が多い者などに対しても賃金を支払わなければなりませんか？

企業が内定者に対して、雇用契約の範囲内で、実際に業務に従事させるにあたって、必要な知識・技能を修得する教育訓練を行おうとした場合、その受講を指示された内定者は受講せざるを得ないことになります。このことから、教育訓練を受けることも労働に従事すべき義務の一環で、研修内容が業務・仕事に関連するもので、受講が義務付けされている場合は、労働に従事したものとして賃金を支払う必要があります。その他ケース別に見ていきたいと思えます。

【1. 試用期間や研修期間の賃金】

労働者の適性をはかるため試用期間や研修期間の賃金を定める場合、特に法律上の規制はありませんが、試用期間だからといって、ほかの従業員と大きな差をつけることは好ましくありません。試用期間中の賃金が本採用と異なる場合は、求人広告にその金額の表記が必要になります。

【2. 教育訓練中の賃金】

教育訓練を受けることも労働に従事すべき義務の一環で、研修内容が業務・仕事に関連し受講が義務付けられている場合は、労働に従事したものとして賃金を支払う必要があります。

【3. 遅刻者の賃金カット】

欠勤、遅刻などによって就労しなかった分の賃金は、不就労部分を差し引いたにすぎないだけなので、支払う義務はありません。5分の遅刻を5分ぶんだけカットすることはノーワーク・ノーペイの原則（職務に従事しなかった期間・時間については、賃金を支払わなくてもよい）に反しませんが、5分の遅刻を30分ぶんの遅刻としてカットするような処理は違法となります。しかし、就業規則で「減給の制裁規定」を定めておき、労働基準法に定める制限を超えない範囲内で賃金を減額することは可能です。例えば、「遅刻3回につき〇〇円を賃金から差し引く」と定めることは可能です。ただし、1事案について平均賃金の50%、1ヶ月分の賃金の10%を超えてはいけません。

【4. 3日で辞められても賃金は支払う】

賃金とは「労働の対価として使用者が支払う」ものです。まず労働力の提供があって、その報酬として賃金が発生します。3日間働いた社員には、その対価としてその分の賃金を支払わなければなりません。

【5. 契約した時間は保障】

例えば「1日5時間週5日」の約束でパートを雇っているような場合、仕事がないからといって3時間で帰らせたり、休ませたりすることはできません。雇用契約に当たって日数、時間帯を決定しているので、その時間は働く、すなわち賃金を支払うことが前提となります。事業主の都合で休んでもらうのであれば、休業手当（平均賃金の60%）の支払いが必要です。

このまま FAXでご返送下さい

貴社名			
ご住所	〒		
所属部署／役職			
お名前(フリガナ)			
TEL		FAX	
お問い合わせ	<input type="checkbox"/> もっと詳しい話を聞きたい <input type="checkbox"/> 過去のラフィットニュースが欲しい()		

株式会社 ラフィット 本部/事務センター

〒854-0065 長崎県諫早市津久葉町6-13 2F

TEL 0957-44-7666 FAX 0957-44-7667

http://lafite.jp.net