



【外国人材雇用の手続き】 栃木県行政書士会

第3回 在留資格「特定技能」

昨年、在留資格「特定技能」が創設されましたが、これは極めて画期的なことでした。意外に感じるかもしれませんが、「人材不足を補うための外国人労働者」の入国・在留が認められたのはこれが初めてなのです。

これまでも「出稼ぎ外国人労働者」という表現を見聞きしたことがあるかもしれませんが、正確にはそうした立場の外国人は存在していませんでした。就労制限なしの「定住者」で在留する日系人も、実は「自身のルーツを知る」「親族交流」が入国在留理由であり、就労を目的としたものではありません。現在最も多い就労系在留資格「技能実習」が人材不足の補填が在留理由でないことは前回述べたとおりです。

新設「特定技能」は、「生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にあるため、外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野」のために設置されたもので、その目的を「人材の確保」と明記された初めての在留資格なのです。この「特定技能」が正しく展開されれば、「技能実習（という名の単純労働）」や「留学（の資格外活動としての就労）」は本来的なものに是正され、現在重大な問題となっている技能実習制度の脱法的運用や人権侵害の解消・改善が期待されます。

しかし、「特定技能」は上述したように、「不足する人材の確保を図るべき産業上の分野」において就労可能な在留資格であり、人手不足であればどこでも受け入れ可能というわけではありません。その「分野」とは、介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業、の14分野です。

なお、「特定技能」（1号と2号がありますが、在留期間更新の上限のない2号は「建設」「造船・舶用工業」にしか適用がありません）は最長でも5年間しか在留できません。また家族（配偶者や子ども）を呼んで一緒に暮らすこともできません。

「特定技能1号」の在留資格を得る外国人は、①分野ごとに設定されている技能試験と日本語能力試験（4級以上）に合格し、または該当する職種の技能実習を修了し、②特定技能外国人を雇用する会社と雇用契約を締結し、③入管の許可を得る必要があります。

技能試験に合格しただけでは「特定技能の在留資格を有する」ことにはなりません。

特定技能外国人を雇用するためには次のような流れを経て、はじめて雇用・就労開始となります。

～企業のための～

外国人材 “共働” WebJournal



【外国人材雇用の手続き】 栃木県行政書士会

- ① 就労させようとする業務が14分野に設定された業務である（分野によっては業種ごとの試験区分に分かれます）かどうかを確認
- ② 採用を検討している外国人が在留資格「特定技能」を得ることができる（技能試験と日本語能力試験の合格者であるか、またはその業種の技能実習を良好に修了している）ことを確認
- ③ 雇用側が「特定技能外国人」受け入れ機関として適切である（入管法、労働法違反等がない等）ことを確認
- ④ 支援体制が整っている（会社内で支援体制がとれない場合は登録支援機関に委託）ことを確認
- ⑤ 雇用契約を締結した上で入管に必要書類を提出申請し、在留資格を取得

「特定技能」が他の在留資格と著しく異なる点は、「支援計画」があることです。「支援」とは、生活オリエンテーション、日本語習得支援、相談・苦情対応、日本人との交流の促進支援、転職支援などで、それらを実施できる体制の構築が求められます。

いずれにせよ、「技術・人文知識・国際業務」などの一般的な就労資格と異なり、かなりの量の資料提出が必要な手続きになりますので、制度理解と十分な準備が必要になります。

詳細は以下を必ず参照してください。

<http://www.moj.go.jp/content/001315380.pdf>

栃木県行政書士会 国際部

深見 史