

外国人雇用の基礎知識

何が違うの？

「技能実習」と「特定技能」

 CAMTECH GMS



はじめに

日本国内には毎年150万人を超える外国人労働者が働いており、特に「製造業」や「卸売業」「宿泊業」「飲食サービス業」で半数以上の外国人が活躍されています。いずれにおいても外国人が日本で働くには法令に基づく在留資格が必要で、特に永住権をお持ちの方や日本人の配偶者以外、外国から来日して働く場合においては「就労ビザ」の取得が前提条件となります。

これから外国人の雇用を検討する際、この就労ビザについて雇用する側の企業もコンプライアンスの観点から、その内容について確実に知っておかなければなりません。そこで今回、代表的な就労ビザである「技能実習」と「特定技能」の2つについて、それぞれの特徴と違いについて解説してまいります。



特定技能とは

主に地方の中小企業や小規模事業者を中心とする、慢性的かつ深刻化する人材不足に対応するため、2019年4月に新設された在留資格の一つです。これまで人材を確保することが難しいとされた14の産業分野において、一定の専門性や技能を有する即戦力となる外国人材の雇用がこの特定技能によって可能となりました。

〈対象となる14の産業分野〉

- ・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・船用工業 ・自動車整備
- ・航空 ・宿泊 ・農業 ・漁業 ・飲食料品製造業 ・外食業

なお就業においては、各分野において知識や経験を必要とする業務に従事するという決まりがあり、たとえば建設分野では型枠施工、左官、とび、建築大工が対象となります。

〈産業・国籍における割合〉

2022年6月でもっとも多い産業は「飲食料品製造業」の33.9%で、次いで「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業」「農業」が続きます。国籍ではベトナムが60.3%ともっとも多く、インドネシア、フィリピンが続きます。

技能実習とは

ニュースなどで目にする機会も多い「技能実習生」とは、2009年の入管法改正によって新設されました。日本企業が主にアジア圏の外国人を受け入れ、仕事を行いながら専門的な知識や技術の習得を目指す制度です。最終的には母国に帰り、習得した知識や技術をその国々で発揮していただくことで繁栄の後押しをする、国際貢献色が強いことが大きな特徴です。

〈対象となる職種について〉

全部で82職種・148作業と、非常に数が多いことが特徴です。職種や在留年数などによって1号から3号までカテゴライズされているのですが、現在までに「食品製造関係」がもっとも多く、次いで「機械・金属関係」「建設関係」「農業関係」と続きます。

なお、3号へ移行すると在留期間などの条件が緩和されますが、74職種・130作業に限られている上、移行する際に高い条件をクリアにする必要があります。

〈国籍における割合〉

2021年3月時点での技能実習生は全員で25万6408人であり、そのうちの56.1%をベトナムが占めています。次いで多いのが中国の14.5%で、インドネシア、フィリピン、ミャンマーが続きます。

「特定技能」と「技能実習」の違い

同じ外国人雇用に必要なでありながら、それぞれにおいて目的や条件は大きく異なる点があります。
貴重な労働力として採用するにあたり、この違いについても十分な理解をする必要があります。

在留資格	技能実習	特定技能（1号）
目的	国際貢献、技能移転（単純労働）	労働力（単純労働）
在留期間	更新可（最長5年）	更新可（ただし通算5年）
家族帯同（配偶者と子）	不可	不可
日本語能力	挨拶～簡単な日常会話（試験なし）	挨拶～簡単な日常会話以上（試験あり）
学歴要件	不問	不問
給料要件	日本人と同等以上	日本人と同等以上
採用方法と管理方法	<ul style="list-style-type: none">・海外から招聘・送り出し機関から紹介・来日後は監理団体にて管理	<ul style="list-style-type: none">・国内／海外どちらも可能・直接採用、紹介会社等・支援計画の立案と実施必須
仕事内容	対象職種のみ	14業種のみ
転職・転籍	不可	可

「特定技能」と「技能実習」の違い

前頁の表を見る限りいくつかの共通項も見受けられますが、以下の4項目については法律や規定などが絡むこともあり、コンプライアンスの観点からも特に注意が必要です。

【目的】

- ・技能実習：発展途上国・地域へ技能移転
- ・特定技能：人手不足解消のための労働力

【日本語能力】

- ・技能実習：来日前に簡単な会話レベルの教育はされるが試験はなし
- ・特定技能：試験で基本的な日常会話（N4）以上を証明する必要あり

【採用】

- ・技能実習：採用は国内の監理団体経由／応募は母国の送り出し機関経由
- ・特定技能：直接雇用につき、採用も応募も登録支援機関の義務はなし

【転職】

- ・技能実習：目的が実習であるため、転職は原則できない
- ・特定技能：同じ産業内の職種であれば転職可

外国人雇用においては、ルールを守って上手に運用することによって人材不足の解消はもちろん、業績拡大に向けた社内のモチベーションアップにも大きな効果が期待できます。逆に自分たちの都合のみで運用しようとする、国際的なトラブルに発展する可能性もあります。

とはいえ、日常業務と並行しての対応は大きな負荷がかかる恐れもあります。ノウハウをしっかりと確立するまで、専門家への相談を通じて効率の良い外国人採用を行っていきたいところです。

最後に

CAMTECHでは、もっと詳細が知りたい、情報収集がしたいという方向けに、外国人雇用の様々な情報を提供しています。ぜひご活用ください。

☐ 資料ダウンロード

外国人雇用の知識をテーマ別にまとめたホワイトペーパーや調査レポートを提供しています。

☐ 海外人材マネジメントサービスGMS 資料ダウンロード

<https://gms.ca-m.co.jp/archives/download>

☐ セミナー

外国人雇用の具体的な生の情報をお伝えしています。

☐ 海外人材マネジメントサービスGMS セミナーのご案内

<https://gms.ca-m.co.jp/archives/seminar>

☐ 海外人材Q & A

よくある質問に一问一答形式でお答えしています。社労士・行政書士に無料相談も可能です。

☐ 海外人材マネジメントサービスGMS 海外人材Q & A

<https://gms.ca-m.co.jp/qa>

細やかな気遣い・サポートを提供し、
日本での生活をもっと快適に。



<https://gms.ca-m.co.jp/>

Webサイトでは「社労士・行政書士無料相談」や
「海外人材Q&A」をご用意し、みなさまの疑問や
不安などにお応えいたします。

0120-530-451（受付／平日10:00～18:00）

また、フリーダイヤルでも様々なご相談に対応いたします。

担当者が丁寧にご説明いたしますので、まずは一度ご連絡ください。

お問い合わせ

フリーダイヤル

0120-530-451

営業時間:10:00-18:00(月-金)

