

建設雇用改善のための実務情報誌

そら

特集

建設現場の「外国人材」活用の 9つの実践ポイント

アスミル社会保険労務士事務所代表

特定社会保険労務士 櫻井好美 (キャリアコンサルタント)

トピック

建設現場における ヒューマンエラー対策とは(その2) ～ヒューマンエラーの12分類

独立行政法人 労働者健康安全機構

労働安全衛生総合研究所 建設安全研究グループ 部長

高木元也

連載

建設業法から学ぶ

わかりやすい建設工事の基礎知識

安全職場をつくるコミュニケーションカアップ講座

適切な公共工事で会社を伸ばすために

建設作業員のための健康いきいき講座

2019
March
No.072

3

建設現場の 「外国人材」活用の 9つの実践ポイント

アスミル社会保険労務士事務所代表
特定社会保険労務士 櫻井 好美
(キャリアコンサルタント)

4月よりスタートする外国人材の受け入れ拡大。人手不足が慢性化する建設業はもちろんのこと、労働生産人口の減少が進む日本社会全体にとっても大きな転換点を迎えようとしている。文化や生活習慣などが異なる外国人材をどう受け入れ、活用すればいいのか？ 日常的に起こり得るトラブルを防ぐために注意すべきことは何なのか？ 本特集では、特定社会保険労務士として多くの建設企業をサポートする櫻井好美氏に、外国人材活用の実践ポイントについて具体的に解説してもらった。

1 入管法改正のポイント

現在、日本で働くことのできる外国人とは、①専門的・技術的分野等の就労目的で在留が認められる者、②身分に基づき在留する者、③技能実習、④特定活動、⑤資格外活動のいずれかに該当する場合に限られています。今回の入管法の改正では、①の専門的・技術的分野のハードルを下げて、新たな外国人材受け入れのための在留資格「特定技能1号」、「特定技能2号」を創設します。

①特定技能1号…不足する人材の確保を図るべき産業上の分野に属する相当程度の知識又は経験及び技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

②特定技能2号…同分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

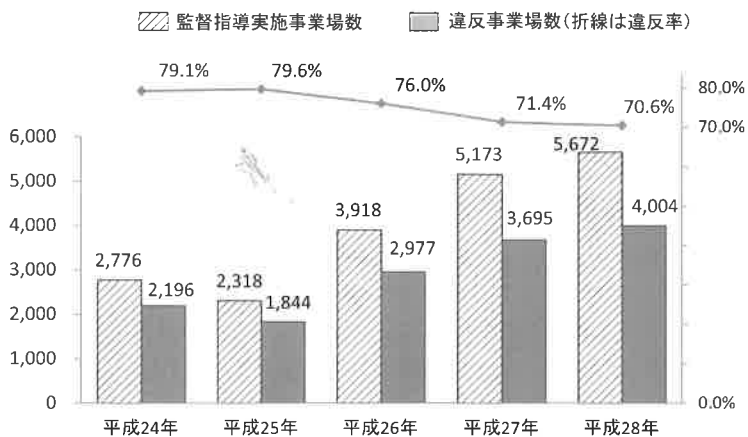
2 建設現場で外国人材を活用する際の注意点

(1) 建設現場で作業員として働くことができる在留資格

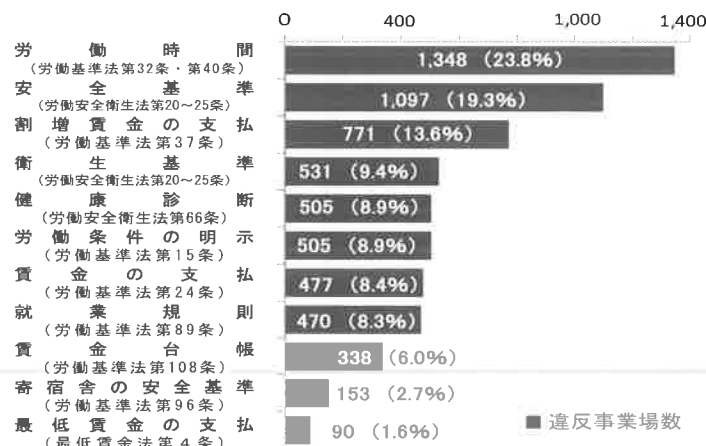
日本で働くことのできる外国人の中で、建設現場作業員として働くことのできる在留資格は、①技能実習生、②永住者、③日本人の配偶者等、④永住者の配偶者等、⑤定住者、⑥特定技能、⑦留学（資格外活動

建設現場の「外国人材」活用の9つの実践ポイント

■実習実施期間に対して5,672件の監督指導を実施し、その70.6%に当たる4,004件で労働基準関係法令違反が認められた。



■主な違反事項は、①労働時間 (23.8%)、②使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準 (19.3%)、③割増賃金の支払 (13.6%) の順に多かった。



＜注＞違反事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているため、各違反事項の件数の合計と違反事業場数とは一致しない。

① 習慣の違い
日本では、自分の給与明細書を仲間同士で見せ合うことは、よほどでない限りないと思います。しかしながら、外国人就労者においては給与明細書を見せ合うことがよくありますので、人によって手当等が違っていると問題になります。また、技能実習生であっても、先輩後輩間で給与明細書を見せ合った時に、給与の金額に差がない場合は、長くいる技能実習生のモチベーションが下がりますので、技能実習生であつてもきちんと説明のつく給与にしておくことが重要です。

② 社会保障について
技能実習生であつても、日本で働く以上は労働保険及び社会保険の対象となります。雇用保険、健康保険、厚生年金保険は、技能実習生からも半分の保険料を徴収することになります。また、保険料の負担に見合った給付がもらえるのか？といった相談が多くあります。入社にあたっては、保険料の徴収の話だけでなく、脱退一時金等の社会保障の仕組みをきちんと説明することが大切です。

③ 日本での生活への対応
食事、ゴミ出し等、日本での習慣に慣れ、生活に対応していくのに時間がかかります。また、宗教上の問題等もあるため、相手を理解すること、根気強く日本の習慣を教えていくことが大切です。

④ コミュニケーション上のトラブル
経営者が技能実習生に対して過度の期待をしたり、また、上長が口下手だったり方言があつたりすると、コミュニケーションがなかなかうまくいきません。技能実習生の日本語能力の不足もありますが、受け入れ側も相手を理解する努力が必要です。

⑤ 不法就労について
不法就労とは、入管法上で就労が認められていないにも関わらず、就労をしていることをいいます。

不法に日本に入国をした場合、在留期間を超えて不法に残留した場合、また、正規の在留資格を持っていたとしても、在留資格以外の就労をするといったケースがあります。不法就労者に対しては入管法により罰則が

日本で就労する外国人のカテゴリー

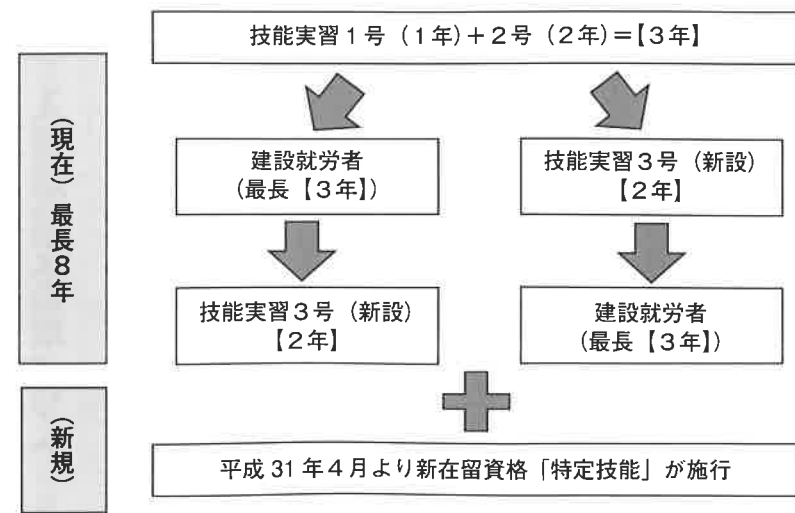
出入国管理及び難民認定法上、以下の形態での就労が可能。

- ① 就労目的で在留が認められる者 約23.8万人
(いわゆる「専門的・技術的分野」)
・一部の在留資格については、上陸許可の基準を「我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情」を勘案して定めることとされている。
- ② 身分に基づき在留する者 約45.9万人
(「定住者」(主に日系人)、「永住者」、「日本人の配偶者等」等)
・これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。
- ③ 技能実習 約25.8万人
技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。
平成22年7月1日施行の改正入管法により、技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることになった(同日以後に資格変更をした技能実習生も同様。)
- ④ 特定活動 約2.6万人
(EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー、外国人建設就労者、外国人造船就労者等)
・「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。
- ⑤ 資格外活動(留学生のアルバイト等) 約29.7万人
・本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内(1週28時間以内等)で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可。

※外国人雇用状況の届出状況(平成29年10月末現在)による。外国人雇用状況届出制度は、事業主が外国人の雇入れ・離職の際に、氏名、在留資格、在留期間等を確認した上でハローワークへ届出を行うことを義務づける制度(雇用対策法第28条)。なお、「外交」「公用」及び「特別永住者」は対象外である。

「専門的・技術的分野」に該当する主な在留資格	
在留資格	具体例
教授	大学教授等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者・管理者
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師
研究	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	中学校・高等学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者
介護	介護福祉士 ※ 平成29年9月から新たに追加
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等

外国人技能実習、建設就労者及び今後の拡大



許可のもとに週28時間までは就労可能)になります。

加えて、東京オリンピック・パラリンピック等による建設労働者不足を背景に、2015年4月から2023年3月までの期限措置として「外国人建設就労者」の受け入れを認めています。これは、技能実習(3年)修了者を対象に、2～3年間の就労を認めるものです。平成30年10月時点では、3280人が建設就労者として働いています。

(4) 適正な評価
技能実習生であっても、仕事の習熟度は人によって違ってきます。また、技能実習生の中でもリーダー的な存在になる人も出てきます。技能実習生ということで一括りにするのはなく、役割や仕事の習熟度によって給与に差をつけることは技能実習生のモチベーションを上げることになります。

(3) 労働基準法の遵守
外国人技能実習生であっても、日本で働く以上は労働基準法の適用になります。労働条件通知書の交付、労働時間・休日・休憩の与え方、時間外労働の場合の割増賃金の支払い、最低賃金等の遵守は必須です。

(2) 安全教育
新規入場者教育において、安全衛生や現場ごとのルールについてしっかり指導します。特に、安全面においては、危険な場所を理解してもらうために母国語の標識を掲示したり、また、「危ない」「触るな」「よけろ」といったような日本語は、日本語でも理解してもらえないような教育が必要です。

また、雇用対策法により、すべての事業主は外国人労働者の雇入れと離職の際に、その都度、外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、ハローワークへ届出をすることが義務づけられています（雇用対策法第28条）。

(5) 相談体制の確立
現在、労働基準監督署やハローワークでは、「労働条件ほつとライン」の多言語対応（8言語対応）、「外国人労働者相談ダイヤル」における多言語対応の推進・相談体制の拡充をしています。行政のサービスも利用しながらバックアップをしていくことも重要です。

(6) フォロー体制の確立
日本で仕事をする外国人は、言葉や文化、宗教、習慣が違ふ日本の職場で働くことによつて大きなストレスを感じています。従業員が些細なことでも気軽に相談できるような社内の相談窓口の設置や、比較的年齢の近い先輩をメンターとしてフォローをしてあげることでも一日も早く慣れてもらうことが大切です。

(7) 社会保障制度の説明
労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険等日本で働くとき各種の保険に加入することになります。
どのような時にどの保険を使えるのか？
また、帰国した場合その保険はどうなるのか？
帰国した時の住民税はどうなるのか？
生活・お金に関わる部分はしっかりと説明をして安心して働いてもらう環境づくりが必要です。

(9) 社内ルールの説明
いくら日本語が分からないといつても、会社で働く以上は会社のルールを理解してもらう必要があります。遅刻をしそうな場合は誰に連絡をすればいいのか？
会社ではいけないこと（服従規律等）を教えていくことも必要です。

(8) 税金関係について
日本で従業員として働くということは給与所得者となるため、税金の納税義務が発生します。
日本人と同様に源泉所得税が適用されるため、年末時の年末調整、帰国時の確定申告があることの説明、また、住民税は居住後1年経過後から適用されること等の説明が必要です。

(1) 在留カードの確認
在留資格を確認し、自社で働くことができる人材なのかを確認する必要があります。
【表面】 在留資格、就労制限の有無、在留期限
【裏面】 住所、資格外活動許可
※不法就労助長罪：3年以下の懲役若しくは300万円以下の併科

労働基準監督官の送検事例

1200万円を超える賃金不払い及び1ヵ月最長120時間程度の違法な時間外を行わせたことにより送検。

(捜査経過)

- ・技能実習生に対して、時間外労働に対する割増賃金が支払われていないとの情報提供があり、立入調査を実施したところ、事業主は「残業はない」などと申し立てたが長期間にわたる賃金不払いが疑われた。
- ・押収した資料から、約2年間にわたり、技能実習生5名に対し「国民年金積立」などの虚偽の名目で違法に控除したり、時間外・休日労働に対して時間単価500円程度の支払いとするなどにより、所定の賃金及び割増賃金、総額約1200万円が支払われていないことが判明した。
- ・また、1ヵ月最長120時間程度の違法な時間外労働も行わせていた。

(違反行為)

- ・法定の除外事由でなく賃金を控除したこと（労基法第24条違反）
- ・36協定の限度時間を超えて時間外労働をさせたこと（労基法第32条違反）
- ・時間外・休日労働に対し、法定の割増率以上で計算した割増賃金を支払っていないこと（労基法第37条違反）



【表面】



【裏面】

3 外国人材活用の9つのポイント

(1) 在留カードの確認

在留資格を確認し、自社で働くことができる人材なのかを確認する必要があります。

【表面】 在留資格、就労制限の有無、在留期限
【裏面】 住所、資格外活動許可

※不法就労助長罪：3年以下の懲役若しくは300万円以下の併科