

住ま〜と Bridge

2019
9月号
Vol.131

■ 今月のトピックス

■ 今月のテーマ

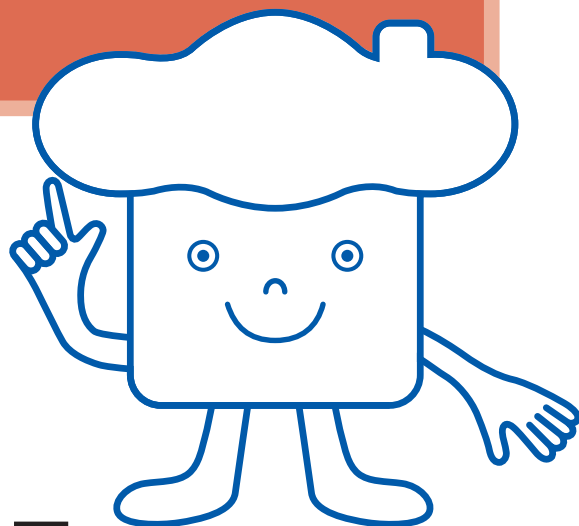
「建設分野でも存在感を増す
外国人材」

1. 増え続ける建設分野の外国人材
2. これまでの技能実習制度変遷
(建設分野)
3. 新制度「特定技能」の概要

■ 匠総合法律事務所の法律基礎知識

「法的リスクとしての
人材リスク」
◇ 向き合う

(秋野弁護士)



●今月のトピックス●

7月末に総務省が発表した「労働力調査（基本集計）」の6月分（速報）によりますと、日本の就業者数は6,747万人と前年同月に比べ60万人の増加。これは78ヵ月（6年半）連続の増加となっています。

一方で、同じく総務省がまとめた「人口推計」によると、今年1月1日時点の日本の人口は1億2,419万人強。前年同月から43万人以上減少し、そこから3月までにさらに20万人近く減ってもいるため、1億2,400万人割れが目前です。

人口が急激に減少する中で、それでも6年以上にわたって増加し続ける就業者の供給源が気になるところですが、ひとつは明らかに女性の活躍の拡大が寄与しています。

この1年で増加した就業者60万人のうち、男性の伸び7万に対して女性は53万人も増え、増加分のほとんどは女性が担っていることが見て取れます。

<対前年同月増減（万人）>

	総数	増加
全体	6,747	60
男性	3,744	7
女性	3,003	53

<推計人口(万人)>

	男	女	計
平成30年 1月	6066.0	6396.9	12463.0
2月	6059.3	6390.2	12449.5
3月	6056.4	6387.4	12443.8
4月	6054.7	6386.6	12441.3
5月	6051.8	6383.6	12435.4
6月	6050.4	6382.7	12433.1
7月	6050.7	6384.2	12434.9
8月	6050.7	6384.6	12435.3
9月	6047.2	6378.7	12425.9
10月	6045.5	6376.3	12421.8
11月	6043.5	6374.7	12418.2
12月	6041.8	6372.7	12414.4
平成31年 1月	6043.9	6375.5	12419.4
2月	6037.1	6368.6	12405.8
3月	6034.3	6365.8	12400.1

後ページでもご紹介するように、人手不足解消には、外国人材を活用する施策もとられており、住宅に携わる多様な人材にとって働きやすい職場としての現場は重要です。

今月の
 テーマ

「建設分野でも存在感を増す外国人材」

慢性的な人材不足や高齢化が言われて久しい建設業界にとって、昨年12月に改正され今年4月に施行された入管法（出入国管理及び難民認定法）に基づく外国人労働者の活用は、今後の人材確保の処方箋のひとつとなり得ます。

これまで、在留資格を得て就労が認められる仕組みはありましたが、今回の改正入管法による外国人材の受け入れは、特別に高度な技術とまでいえない技能レベルでも「特定技能」を持つ技術者として長期の在留と就労を認めるという点でこれまでの制度とは一線を画すということが出来ますので、従来からの制度も含め概要を整理しました。

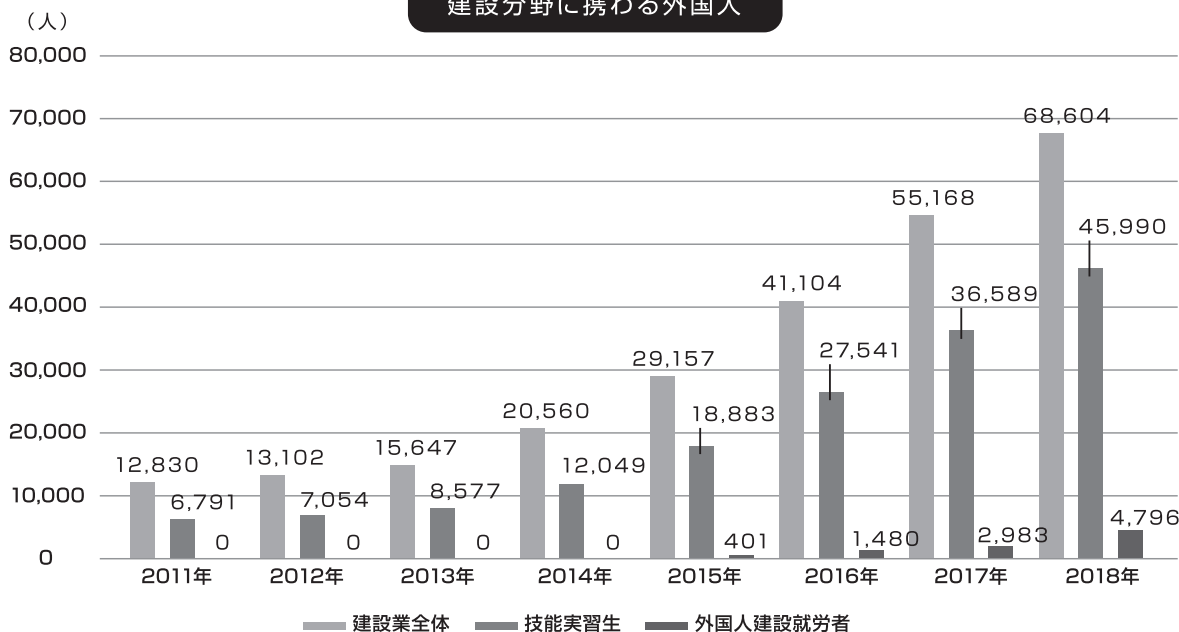
1. 増え続ける建設分野の外国人材

久しく言われ続けている建設分野の人材難を穴埋めする形で、建設分野の外国人就労者数は、大幅に増加しています。

2018年の建設分野での外国人就労者数は、2011年の1万人強から急激に増加して約7万人。このわずか7年の間に、5倍以上に膨れ上がったこととなります。同じ期間で、全産業においても外国人就労者は倍増していますが、建設分野での伸びは突出しているということができ、それだけ人手不足が深刻な分野であることの裏返しであるとも言えます。

	2011年(人)	2018年(人)	2011年比(%)
建設以外含む全産業	686,246	1,460,463	213%
建設業	12,830	68,604	535%
技能実習生	6,791	45,990	677%
外国人建設就労者	0	4,796	-

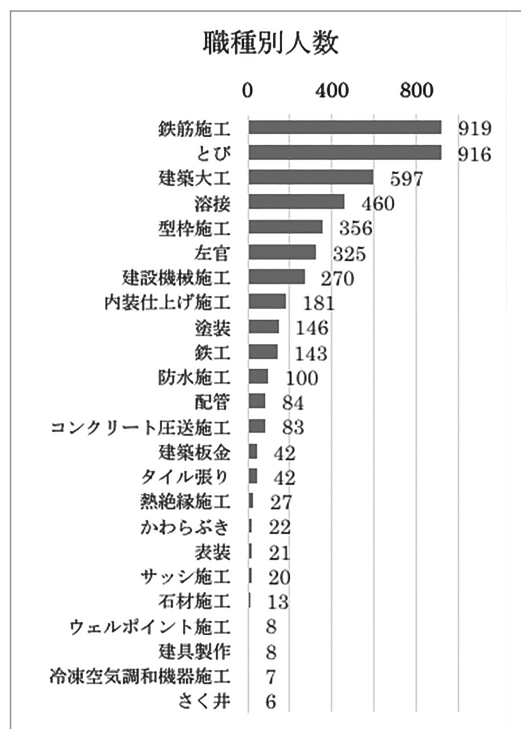
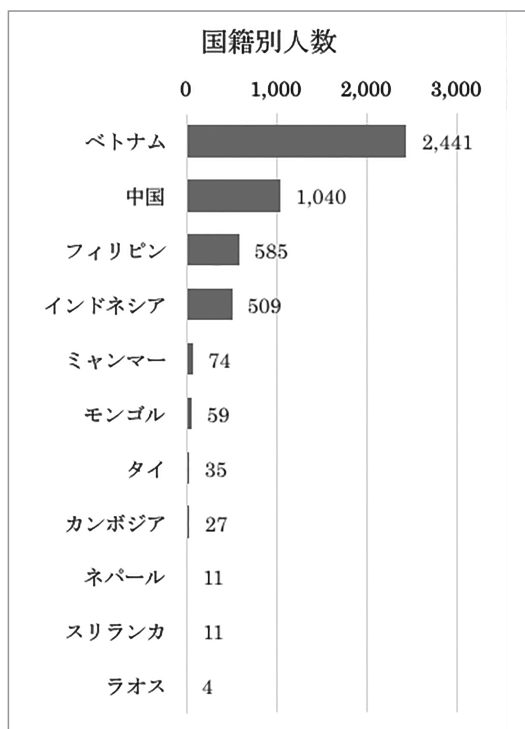
建設分野に携わる外国人



在留資格別では「技能実習生」(2018年45,990人)が建設分野の外国人就労者(同68,604人)の3分の2(67%)を占めて圧倒的に多くなっています。

一方、東京オリンピック・パラリンピック向けの建設需要に対応するため、2015年からスタートした「外国人建設就労者受入事業」(技能実習修了者を対象)による就労者も着実にその数を増やしてきており(2018年時点で5千人弱)、今後も増加しそうです。

この「建設就労」について内訳をみると、国籍では「ベトナム」「中国」、職種では「鉄筋施工」「とび」がトップ2となっています。



2. これまでの技能実習制度変遷(建設分野)

上述の通り、建設分野での外国人材活用の方法は、実質的には「技能実習」を主として行われてきました。その制度内容も、その時々事情に合わせて、以下のように変遷してきています。

ただし、制度本来の目的が「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」(日本で学んだ技術を祖国で活かす)であり、現状の多分野にわたる人手不足に対応する制度でないという限界はありました。

(1) 技能実習制度の創設

1993年に「技能実習制度」が創設され、研修により一定水準以上の技術等を修得した外国人について、入管法に定める在留資格である「特定活動」のひとつの形として、企業と雇用関係を結んだ就労が可能に。

(2) 技能実習制度が独立した在留資格に昇格

「特定活動」の一類型としてスタートした「技能実習」は、2010年には、「特定活動」とは別の独立した在留資格として正式に位置づけ。

(3) 緊急措置（建設就労）としての受入れ延長

2015年には、2020年の開催が決定した東京オリンピック・パラリンピックに関連して想定される人手不足を緩和するため、在留資格「特定活動」の暫定拡大版として「建設就労」を設け、「技能実習」修了者を対象に五輪向けの緊急措置として受入期間延長。

(4) 建設就労そのものの受入期間の延長

「建設就労」は、元々、五輪開催年を区切りとした時限措置（就労期間は2020年まで）だったものを、「2020年度までに就労を開始した者であって現行の運用上認められる活動期間を満了していない者」については2022年度までの就労が可能に。（※2021年度及び2022年度の新規入国は認められない）

3. 新制度「特定技能」の概要

上述のような経緯から、人手不足解消を主目的として外国人労働者の受け入れ拡大を目指した改正出入国管理法に基づき導入された新制度が「特定技能」で、新たな在留資格として「特定技能1号」「特定技能2号」が追加されました。

(1) 対象となる産業分野

建設業など人手不足が深刻な業種について外国人労働者の受け入れを拡大することになっており、対象の14業種と受入見込人数（5年間の最大値）は以下の通り。

分野	受入見込	分野	受入見込
介護	6.0万人	自動車整備	0.7万人
ビルクリーニング	3.7万人	航空	0.2万人
素形材産業	2.2万人	宿泊	2.2万人
産業機械製造業	0.5万人	農業	3.7万人
電気・電子情報関連	0.5万人	漁業	0.9万人
建設	4.0万人	飲食料品製造業	3.4万人
造船・船用工業	1.3万人	外食業	5.3万人

さらに、「建設」分野で特定技能外国人が従事できるのは以下の11業務（11試験区分）。

- ✓ 型枠施工
- ✓ 土工
- ✓ 内装仕上げ／表装
- ✓ 左官
- ✓ 屋根ふき
- ✓ コンクリート圧送
- ✓ 電気通信
- ✓ トンネル推進工
- ✓ 鉄筋施工
- ✓ 建設機械施工
- ✓ 鉄筋接手

(2) 在留資格

従来の外国人就労が可能な分類には以下の5つがありました。

- ① 就労目的で在留が認められる者(いわゆる「専門的・技術的分野」、例：大学教授、芸術家)
- ② 身分に基づき在留する者(「定住者」(主に日系人)、「永住者」、「日本人の配偶者等」等)
- ③ 技能実習(技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的)
- ④ 特定活動(外交官等の家事使用人、アマチュアスポーツ選手及び家族、インターンシップ、等)
- ⑤ 資格外活動 (留学生のアルバイト等)

ここに新たに加わったのが「特定技能」(特定技能1号、特定技能2号)です。

○ 特定技能1号

特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格。

- 在留期間 ◆ 1年、6ヵ月又は4ヵ月ごとの更新、通算で上限5年まで
- 技能水準 ◆ 試験等で確認(技能実習2号を修了した外国人は試験等免除)
- 日本語能力水準 ◆ 生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認
(技能実習2号を修了した外国人は試験等免除)
- 家族の帯同 ◆ 基本的に認めない
- その他 ◆ 受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

○ 特定技能2号

特定産業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。

(特定技能2号は、「建設」「造船・船用工業」の2分野のみ受入れ可)

- 在留期間 ◆ 上限なし(3年、1年又は6ヵ月ごとの更新が必要)
- 技能水準 ◆ 試験等で確認
- 日本語能力水準 ◆ 試験等での確認は不要
- 家族の帯同 ◆ 要件を満たせば可能(配偶者、子)
- その他 ◆ 受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

7月の末に国土交通省は、建設分野における在留資格「特定技能」での外国人材受入れの申請前に国土交通省へ提出を求めている「建設特定技能受入計画」について、制度開始後初となる認定を行いました。

第1回の認定件数は5件(9人)と規模は小さなスタートですが、右肩上がりが続けている従来の「技能実習」や「建設就労」と合わせて、建設分野全体での外国人材活用の場面は今後もさらに増加することは確実です。

そのため、現場でのコミュニケーションの円滑化や安全・衛生面などについて、これまで以上に、多様な就労者に向けた配慮と安心して働ける職場環境整備が求められます。

匠 総合法律事務所の法律基礎知識

「法的リスクとしての“人材リスク”に向き合う」
 (秋野弁護士)

住宅建築業界では、今、法的リスクとして「人材リスク」に向き合うようになりました。

社内の建築士不足問題、現場監督不足、総務・経理社員の退職、新卒採用の困難など、社内の人材確保に悩む住宅会社経営者も多いのではないかと、思います。

また、「ホワイト工務店」という言葉も生まれ、「ブラック企業」を敬遠する風潮も生まれ、これまで残業代の支払いなど実施せず、労働関連法規を遵守してこなかった住宅会社にも非難の矢が向けられています。

さらに、下請・職人の世界でも多忙故に社員を募集しようとハローワークに行ったところ、就業規則や36協定を提出しないと人材募集はできない、と言われ、慌てて就業規則や36協定の作成に取りかかるという事例も登場しています。

このような現状にある今、住宅業界全般的に労働関係法規に向き合わなければなりません。

1. 働き方改革の促進は、2020年4月に照準を定める

2020年4月1日の民法改正に伴い、未払残業代請求権などの賃金等請求権の消滅時効期間が現行の2年から5年に伸張される予定です。

これは残業代未払いをしている住宅会社にとっては驚異的なリスクです。未払い残業代の支払い請求は従業員退職時になされるケースがほとんどであり、この際に請求される金額がこれまでの2.5倍の金額に跳ね上がる事となるのです。今の労働基準法上の2年間の時効ですら未払い残業代が数百万円と極めて高額になるケースがあり、数人の従業員から一斉に退職届の提出とともに未払残業代請求がなされると、工務店の経営リスク要因となるケースもあります。これが2.5倍の金額となって請求されるリスクがあるのですから、2020年3月末日までには、リスクを抱えた住宅会社は何かしらの手を打たなければなりません（私は、今年の年末賞与の際に未払い残業代を支払ってしまうのが良いと思います）。

また、2020年4月は、中小企業の労働時間の上限規制、大企業の同一労働同一賃金の施行が予定されています。

国土交通省が推進する建設業における週休2日の確保をはじめとした働き方改革の動きもウオッチしながら、住宅会社経営者は、2020年4月に照準を定め、対策を進めていきましょう。

匠総合法律事務所の法律基礎知識

「法的リスクとしての“人材リスク”に向き合う」

(秋野弁護士)

2. 就業規則の内容は、経営者が企業文化の醸成を意識して作成する事が重要

従業員と会社との労働契約の内容を就業規則の中に落とし込んでいく訳ですが、就業規則には、従業員には「当社の企業理念を果たすため、こういった働き方をしてほしい」という経営者の願いが込められなければなりません。

例えば、労働者の権利である「賃金」に関する事項と経営者からの感謝の念である「賞与」がごちゃごちゃに規定されている就業規則が使われていませんか？また、賞与も労働者の権利として規定化している会社もありますか？

賞与支給は、経営者から従業員への日頃の感謝の念を示す側面を持つので、経営者の裁量のある程度残しておく事を意識した方が良いのではないかと、思います。

また、同じ事は退職金についても言えます。

退職金支給は、労働関係法令上の義務ではないので、規定化をする意味があるか？という点から発想を開始しても良い論点なのです。今後、副業・兼業を認めながら多様な人材を採用していく可能性がある住宅会社にとって（IoT住宅時代はIT技術者・システムエンジニアの副業参加が不可欠であると思います）、退職金制度は果たして必要でしょうか？

社会保険労務士や顧問弁護士に作ってもらったものを何も手を入れずに使っている。その結果、就業規則などあってもなくても関係ないものになっている。といったもったいない就業規則の使い方をしている住宅会社経営者の皆さんは、まず、就業規則に経営理念を盛り込むことからスタートしましょう。

匠総合法律事務所でも、2020年4月に照準を定め、住宅関係企業経営者からの労務相談窓口を強化して参ります。お気軽にご相談を頂ければと思います。