

市場事務所便り

社会保険労務士 市場 敬将



電話 : 026-278-3555 F A X : 026-278-3540
e-mail : ima@ichiba-sr.com URL : www.ichiba-sr.com

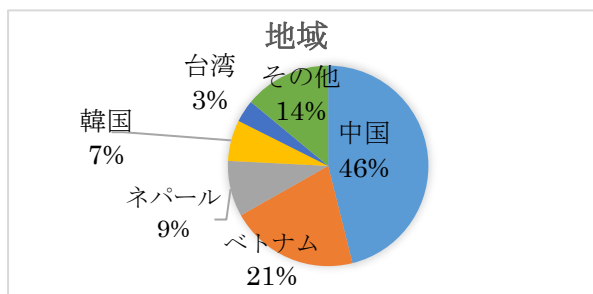
留学生の日本企業への就職事情 (平成 29 年度法務省発表資料より)

◆外国人労働者の市場

現在、日本国内で働く外国人は128万人にのぼり、労働力の50人に一人が外国人であるといわれています。今回は、在留資格のひとつ「留学生」について、平成29年度における留学生の日本企業への就職事情が法務省の入管局より発表されましたのでまとめます。

◆留学生の日本企業への就職実態

「留学」等の在留資格から、日本国内企業への就職を目的とした在留資格の変更は、22,419人が許可されています(前年比15.4%増)。変更後の資格は「技術・人文知識・国際業務」が全体の91.4%を占めています。



主な国籍・地域としては、約半数が中国で10,326人(46.1%)、次いでベトナム、ネパール、韓国、台湾

となっており、アジア諸国だけで全体の95.5%を占めています。

就職先の業種としては、非製造業が81.1%、製造業が19%となっています。非製造業では、商業・貿易(9.5%)およびコンピュータ関連サービス(7.7)が上位を占めており、製造業では一般機械および電気(共に3.1%)が上位を占めています。

職務の内容としては、翻訳・通訳が最も多く23.8%で、販売・営業(14.1%)、海外業務(9.5%)、技術開発・情報処理(6.3%)と続きます。

月額報酬については、20~25万円未満が47.3%と最も多く、次いで20万円未満(34.6%)、25~30万円未満(10.3%)の順となっています。

就職先の企業等の資本金については、最も多いのが資本金500万円超1,000万円以下の企業等で4,282人(19.1%)、そして500万円以下の企業への就職が4,077人(18.2%)で、全体の半数以上が1億円以下の企業へ就職しています。

就職先の企業等の従業員数については、従業員数50人未満の企業等に就職した者が8,275人(36.9%)と最も多く、これを含め100人未満の企業等への就職数が10,356人と全体の約半数を占めています。

留学生の最終学歴については、大学卒業者が10,196人(45.5%)と半数近く、次いで大学院卒業者が5,477人(24.4%)の順となっており、両者で全体の約70%を占めています。他に多かったのは、専修学校卒業者で4,869人(21.7%)となっています。

就職先企業等の所在地については、東京都9,915人(44.2%)と圧倒的に多く、大阪府2,228人(9.9%)、神奈川県1,278人(5.7%)と続きます。

◆総論

留学生が日本企業等へ就職する割合は年々増加し、5年前と比較すると約2倍以上に増えています。そして、出入国管理法の改正により、来年4月から新しい在留資格が生まれ、今後ますます外国人の雇用市場は活発になることが予想されます。外国人労働者の受け入れを検討している企業は、制度改正の動向に注目することはもちろん、受け入れ後の管理体制の準備にも注意が必要です。

【法務省「平成29年における留学生の日本企業等への就職状況について」】

<http://www.moj.go.jp/content/001271107.pdf>

外国人労働者受け入れ拡大で社会保険制度はどう変わる？

◆治療のために来日する医療保険のただ乗り問題

日本の医療保険は「国民皆保険制度」といって、保険証があれば誰でも1～3割の自己負担で受診できる手厚い制度です。ところが昨今、留学や技能実習制度を利用して、治療のためだけに来日する外国人の問題

が指摘されています。低額な自己負担で、がん治療など高額な保険給付を受けようというのです。また、国内に住む外国人労働者の保険証について、母国の家族が来日し、本人と偽って利用する「なりすまし受診」も報告されています。来年4月から外国人労働者の受け入れを拡大するなかで、こうした外国人の医療保険の不正利用をどうすべきかが議論されています。

◆医療保険で母国の家族を除外

現在、日本に住む外国人労働者が生計を支える3親等以内の親族については、日本に住んでいなくても扶養家族として扱われます。母国で医療機関を利用した場合でも、申請すれば、医療費は協会けんぽや健康保険組合など日本の医療保険者が負担します。

政府・自民党は、外国人労働者の受け入れ拡大にあたり、膨らむ医療費を考慮して、この仕組みを改める方針を固めました。日本で働く外国人が母国に残した家族について、日本の公的医療保険制度の適用対象から原則として除外するのです。ただ、外国人に対する差別的な取扱いにならないよう、日本人労働者の家族が生活拠点を海外に移して日本国内に生活実態がない場合、扶養家族から除外することも検討しています。

◆社会保険料を長期滞納する外国人の在留を認めない方針

また、政府は外国人労働者の受け入れ拡大で、国民健康保険や国民年金の滞納を警戒しています。保険に加入しないまま病院で受診し、医療費を踏み倒すなどの事態が想定されるためです。そのため、政府は社会保険料を長期滞納している外国人の在留を認めない方針を固めました。

法務省と厚生労働省が保険料滞納に関する情報を共有するほか、法務省が在留を許可するにあたっての運用指針で、社会保険料をきちんと支払っていることを新たな要件として追加する方針です。

◆年金でも第3号被保険者に国内居住要件

政府は、年金についても医療保険と取扱いを合わせる必要があると判断しました。現在、厚生年金の加入者が扶養する配偶者（国民年金の第3号被保険者）は、自身が保険料を納めていなくても年金を受け取れますが、年金の受給資格を得るには国内の居住を要件とする方向で検討に入りました。2019年度中にも、国民年金法を改正する方針です。これにより、海外で生活する外国人労働者の配偶者には年金が支給されなくなります。日本人の従業員の配偶者が海外に住んでいる場合の対応が、検討課題になります。

P. S. 20年～30年も前から人手不足が到来することがわかっていたのに、何の対策も行わず、ここへ来て付け焼き刃のような外国人労働者受け入れ拡大。拙速な受入は日本にとっても外国人にとっても大変不幸なことになると予想されます。少なくとも3年～5年の受入体制準備期間は設けられないのでしょうか。

中小企業の人手不足対策と課題

人手不足が言われて久しいですが、企業にとっては、採用難や売上減少など、企業経営に及ぼす影響は決して小さくないと思われます。そのような中で、企業はどのような人手不足対策を行っているのか、「中小企

業の人手不足に対する意識調査（2018年7月）」（商工中金）の結果からみてみます。

※商工中金取引先中小企業10,150社を対象に実施、有効回答数は4,764社。



◆他社はどのような人手不足対策を行っているのか？

人手不足対応として行っている対策としては、「従業員の能力向上」が46%と最多で、次いで、「職場環境の改善」（35.1%）、「賃上げ等の雇用条件の改善」（31.8%）、「高齢者の採用拡大」（29.7%）、「外注（アウトソーシング）の拡大」（27.5%）、「業務プロセスの効率化」（27.2%）、「定着率向上」（25%）、「機械設備導入による省力・省人化」（22.9%）、「従業員の兼任化」（18.4%）、「女性の採用拡大」（17.8%）、「定年延長・廃止」（13.7%）、「外国人の採用拡大」（11.8%）、「パート・非正規の正社員化」（10.1%）といった対策を行っています。

特に、業種別でみると、製造業で「機械設備導入による省力・省人化」（42.1%、非製造業では13.2%）や「外国人の採用拡大」（21.2%、非製造業では7.0%）が目立っています。

その他にも、「IT、IoTの活用による省力、省人化」や「販売単価の引上げ」、「過剰品質・過剰サービスの見直し」、「他社との提携（経営資源の共有等）」、「残業増加」、「業務の縮小・廃止」、「納期の変更」、「海外拠点の新設・拡大」、「他社の買収」といった対策を行っている企業もあります。

◆対策実施上の課題は？

人手不足対策を実施するうえでの課題としては、「対策を行える人材が不在」(25.2%)、「労働法規や規制」(22.5%)、「資金が不足」(12.5%)、「取引先との交渉が難航」(6.7%)、「対策の仕方が分からない」(5.1%)、「従業員との交渉が不調」(1.7%)、「相談相手がいない」(1.4%)などがあります。

業種別でみると、金属製品製造業では、「扶養や社会保険制度でのパートタイマーの年収制限があり、特に時給の高い人は長時間働けない」(勤続製品製造業)、「外国人研修制度を取り入れ、数年前より一定人員を確保しているが期間が短期のため大幅増員が難しい」(窯業・土石業)といった声が上がっています。

P. S. 幣所の顧問先も人手不足で困っている事業所が沢山あります。対策として休日増、賃金増の相談が多いです。そのこと自体はおかしなことではないですが、国が労働条件を良くする施策を今後も次々と打ち出すことを考えると、慎重な対応が大切と考えます。



～今月のことば～

<容姿による差別を生む市場原理>

私たちは、容姿で給与や昇進を決めるのは企業や経営者による差別だと考える。これは間違いではないが、企業がこうした差別をする理由は、営業職や接客業において、美形の従業員のほうが明らかに収益性が高いからだ。市場原理によって、彼らは正当な報酬を得ているだけなのだ。

なぜこのようなことが起きるかという、それはもちろん、消費者が美形の相手から商品を買ったり、サ

ービスを受けることを好むからだ。

私たちは「美貌格差」を批判するが、その差別を生み出しているのも私たちなのだ。

『言ってはいけない 残酷すぎる真実』

橘 玲 著

～事務所よりひとこと～

私が最近出会ったちょっとした感動話を2つさせていただきます。

一つ目は、ある日の夕方スーパーで買い物をしていると高校生くらいの男の子が「あそこに落ちているバックの持ち主でしょうか？」と聞いてきました。スーパーの通路にポツンと落ちているバック、男の子は周辺にいた人達に聞いて回って落とし主を探していました。なかなか持ち主が見つからないため、私が店員に届けようと拾い上げたところ男の子の努力が実り持ち主が見つかり無事に持ち主の手元にもどりました。なかなか他人に声かけづらい世の中、「なんて良い子なの」とちょっと感動。

二つ目は、娘が検定の面接試験に緊張し自分の番になるのを待っていたところ、隣にいた男子高校生が娘に向かって「そんなに緊張しなくて大丈夫だよ。リラックスして行こう！」と声を掛けてくれました。娘は、男子高校生の言葉に救われリラックスし面接を受ける事が出来ました。結果は、合格する事ができ男子高校生に感謝です。きっと自分も緊張していたはずなのに、見知らぬ子に大切な場面での声掛け「ありがとう」とちょっと感動。

今年も一年間、大変お世話になりました。

新しい年明けが皆様にとって良い年明けでありますに心よりお祈り申し上げます。(中村)