

アルパカファーム の 経営・労務

事件簿

監修

矢萩大輔

(有)人事・労務 代表取締役

無料農業支援ポータルサイト「われらまちの農縁団」
<http://social-jinji-roumu.com/farming/>

第7話

「外国人雇用」の新しい考え方

冬場に始めた加工品の試作品も完成して意気揚がるアルパカファーム。毎年来てくれていたアルバイトが、今年から別の農家で正社員として働くという一報が。

今回のキャスト

社長 藤田 匠
社員 西園寺 千代
社労士 伝法院 千里

千代 はあ、忙しい忙しい！バイト1人いないだけで、こんなに大変になるなんて。

藤田 いまはギリギリどうにかっているけど、さすがに夏場の繁忙期はまずいよなあ。

千代 でも、新しい人が入って一生懸命教えても、結局1年だけしか働かないし、むやみに人が増えればいつていうわけではないですよ。

藤田 でも、今年から加工品も始めるし、人手を増やさないとはいかないよなあ。正社員は難しいけど、どんな雇用の仕方がいいのかなあ。

.....

伝法院 こんにちは、社長。送っていただいた漬物すごおいしかった!! ありがとうございます。

藤田 あの漬物、近所の農家のおばあちゃんに地元ならではの作り方を教えてもらったんですよ。じつは次の冬から販売したいと思って。いい

アイデアはありませんか。

伝法院 うーん、漬物だと日本各地にあるので目新しさはないなあ。いっそのこと、和食が無形文化遺産になってアジアを中心にブームになっているそうなので、輸出を考えてもおもしろいですね。

藤田 私も若いころは東南アジアを旅した経験があって、そのころに日本がリスペクトされているのを感じて、いつか仕事でかわれたら思っていたんですよ。でも、いかにせん販路の確保が難しそうですね。

伝法院 一般的には商社のルートに乗せるのが簡単なのでしょうが、それだと生産規模的にも現実的ではないですね。ちょっと思考を変えて、現地の仲間をつくるというのはどうでしょうか。

藤田 そんな方法があるんですか。

伝法院 たとえば、留学生や外国人技能実習生を雇うとか。仕事を通して、会社や地域の文化を知ってもらい、それを母国に戻った際に発信し

てもらおう。私の知り合いの廃棄物関連の会社では、外国人留学生を何カ月かインターンで雇って、日本の最新の技術やシステムを学んでもらい、数年後にそのインターン生が日本で学んだことを活かして自国で現地法人を設立しましたよ。グループ会社として、いまま現地のインフラ整備を行なっています。

藤田 外国人雇用ですか。現地法人を設立する仲間を育てるという考え方は農業でも使えそうですね。生産と販売の拠点にもなりますね。でも、言葉や文化の違う人たちに仕事を教えるのは大変そう。

伝法院 これも、発想の転換ですが、外国人にもわかるように説明できれば、日本人のアルバイトにも説明しやすくなりますよね。それだけでも意味はあるかと思います。

藤田 たしかに！ 具体的に話を進めてみたいです。

伝法院 外国人雇用に詳しい仲間の行政書士を紹介します。

今回の執筆者：しむら なおき
志村 直樹
行政書士
(有)人事・労務パートナー
国際技術事業協同組合顧問



人材派遣会社にて、長年にわたり製造業派遣や女性の就業などに関するコンサルティング業務に従事。2013年に行政書士試験に合格し、行政書士志村法務事務所を開業。現在は外国人が日本で働くためのビザの申請や、日本で起業する場合の手続き、コンサルティングを行なっている。カンボジアからの技能実習生の受け入れに関する行政手続きにも携わっている。

外国人雇用の基礎知識——「仕方なく」より「積極的」に

外国人とともに働き、ともに生活していく機会は今後ますます増えていくと思われ、そのための法改正も積極的に行なわれている状況です。

以前の外国人雇用には、外資系企業が海外との取引のために雇用する場合や、きつい仕事に就いてもらう、給与が安くて済むからなど、どちらかといったら仕方なくといった理由が多かったと思います。しかし国際化社会が進むなか、国内より成長が見込まれる海外市場に事業展開をするため、優秀であれば外国人でも積極的に採用したいという企業が増えてきました。

在留資格と受け入れ方法

雇用目的を明確に

たとえば優秀な農業技術者を確保するため、海外市場に事業展開をするため、若い労働力を多く確保したいなど、さまざまな思いがあると思いますが、それによって受け入れる外国人の在留資格や募集方法が変わってくることに注意を！

入管法における在留資格

日本人を雇用する場合との一番の違いはやはり在留資格でしょう。在留資格とは外国人が日本に入国、在留するための入管法で定められた資格であり、27ある在留資格のうちいずれかを取得しなければなりません。農業技術者や海外取引、通訳などで雇用する場合は「技術・人文・国際業務」の在留資格が必要になり、大学で専門の学部を卒業しているか、実務経験はあるか等の該当要件が細かく決められています。若い方を農業現場で活用する場合は、研修をかねた外国人技能実習制度があり、「技能実習」の在留資格が必要になります。

在留カードを必ず確認

雇用する場合には在留カードを必ず確認し、従事させたい仕事と在留資格が合っていない事態にならないように注意しましょう。また、新しく在留資格を取得する場合は入国管理局への申請が必要になります。技術・人文・国際業務の在留資格は仕事が継続してあれば何年でも更新できますが、技能実習の場合は最長で3年間の受け入れとなります。

募集方法

新聞、雑誌（英字新聞など外国人向けの媒体）、求人サイト、外国人向けの人材派遣会社を利用する方法や、ハローワーク、外国人雇用サービスセンターなどの公的機関を利用する方法があります。外国人雇用サービスセンターは東京、大阪、名古屋に設置されて

おり、外国人留学生に対する情報提供・就職支援・インターンシップの提供や、事業主に対する外国人雇用の情報提供を専門に行なうハローワークです。

技能実習生の受け入れ

技能実習生を受け入れる場合は外国人技能実習生受け入れ事業を行なっている農業協同組合、事業協同組合を利用することになります。主に中国や東南アジアの新興国からの受け入れが多く、組合ごとに対応している国が違ってきます。国によって教育レベルや国民性にも違いがありますので、受け入れをする際によく調べておいたほうがいいでしょう。

外国人雇用から広がるチャンス

外国人雇用は、その場しのぎの労働力確保ではありません。近年、農業の6次産業化への取り組みとして、IT業者などさまざまな異業種の人材が参入し、新しいアイデアやビジネスチャンスが生まれています。TPP発効に伴って、外国に日本の農産物売る機会も増えると予想されます。また、世界中で増え続けている日本食レストランは日本食材の需要拡大にもつながっています。

海外進出のきっかけに

外国人雇用により、海外進出のきっかけが生まれたという事例が多くあります。たとえば雇用した外国人の祖国とのパイプができ、取引が始まる。祖国に帰った外国人が新たな事業拠点をつくり、ビジネスネットワークを構築する。外国人雇用には、そうした可能性も開かれています。多様な人材が参入することによってさまざまな展開も生まれるのではないのでしょうか。

労務の好循環も

農業現場に積極的に働く外国人がいることによって、従来からいる従業員のメンタルやモチベーションに変化が起きるという声もありますし、いままではなあなあで済ませてしまっていた業務の工程や労働環境なども外国人にわかりやすく伝えるため、しっかりとしたマニュアルを作成したり、労務の改善が行なわれた結果、作業効率が大幅に上がったといった事例もあります。

もちろん外国人雇用はメリットばかりではなく、文化の違いによる問題や、言葉や文章による意思疎通の難しさなどデメリットもありますが、さまざまな形のチャンスが広がっていることは確かです。外国人雇用を検討してみたいはいかがでしょうか。