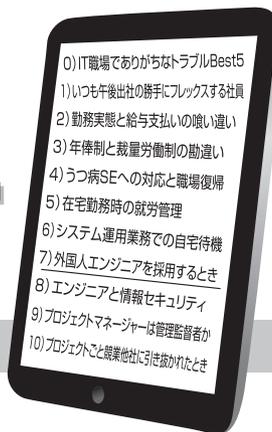


# IT職場の問題解決 ケーススタディ 10

～事件は現場で起きている！～



## 7 外国人エンジニアを採用するとき

なりさわ社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 成澤 紀美

### CASE：正社員もアルバイトも増加中

外国人エンジニアを積極的に採用する企業が増えています。海外に拠点がある企業では現地採用を行いながら、国内でも積極的に採用を行うようになってきています。特に新卒採用では、目的意識が高く積極的、思考もポジティブで明確であると、日本の学生よりも評価が高い場合もあるようです。

実際の採用では、自国で一定レベルまでの語学力を身につけた後に日本に留学し、新卒採用として企業に就職するケースもあれば、すでに国内の企業で働き転職をする者、留学中に学生アルバイトとして働く者と様々なケースがあります。

一時期は、日本に比較すると圧倒的に人件費が安く済むことから、中国、インド、ベトナムなどのアジアのエンジニアを利用する企業が増えていました。

いわゆるオフショア（Off Shore）開発といわれ、システム開発を海外の事業者や海外子会社に委託し行われるものが当時は主流で、ソフトウェアやシステムなどの開発だけではなく、コールセンターやデータ入力業務なども海外で運用していました。

コスト削減目的からスタートしたオフショア開発ですが、中国、インド、ベトナムなどの国々で、優秀な人材の供給源としても注目を集め、現地で積極的に人材採用・育成を行っていた日本の企業も少なくありませんでした。

当時はオフショア開発が拡大するとともに、海外の開発先と国内企業との間をコーディネートするブリッジSEのニーズが生まれました。ブリッジSEとは、ITスキルだけではなく、言葉や文化・生活習慣など両国間のビジネス習慣を熟知し、双方の間に立ち円滑に業務を進められるようコーディネートができるSEをいいます。SEとしての能力に加え、プロジェクトマネージャーとしての能力、そして海外のエンジニアとのコミュニケーション能力を特に求められます。

最近では、海外のエンジニアとのコミュニケーションという意味でのブリッジSEというよりは、日本企業内で外国人エンジニアを採用する企業が増えてきているなか、企業内のプロジェクトマネジメントを円滑に行える社内ブリッジSEのニーズが高い傾向にあり、ブリッジSEとしての活躍の場は、今後とも増え続けていくとみられます。

### STUDY：就労要件を満たしているか

外国人エンジニアの場合、基本となるのは国内で就労できるかどうか。日本人を雇用するときは、履歴書や職務経歴書等で本人の経歴やスキルを十分に確認すれば、特に問題になることはありませんが、外国人を雇用するときは、適法に在留し就労できる状態にあるかを必ず書面で確認することも必要です。万が一適法に在留し就労できない状態の外国人を雇用すると、雇用した会社も罰せられることとなります。在留資格や在留期間は、パスポート、入国査証（ビザ）、特別永住者証明書、在留資格認定証明書、就労資格証明書、資格外活動許可書で確認することができます。

#### ①入国要件の確認

- ・パスポートの期限は切れていないか

- ・入国査証（ビザ）を受けているか

#### ②就労資格の確認

- ・どの種類の在留資格を認められているか

- ・就労が認められない在留資格の場合は、資格外活動許可（アルバイト）を得ているか

#### ③在留期間の確認

- ・在留資格ごとに定められている

なりさわきみ：弘前大学人文学部卒業後、大学時代から興味があったコンピュータに関わる仕事を目指し、業務系システム設計に長年、携わる。人事管理システム設計をきっかけに企業人事・労務の道へ。1998年、社労士試験合格。1999年1月、なりさわ社会保険労務士事務所を開業。2003年6月、人事・労務のワンストップサービスを目指し、株式会社スマイング設立に参画。IT関連の顧問先が約8割という業界専門の事務所でもある。 <http://www.nari-sr.net>  
 ●特定社会保険労務士(東京都社会保険労務士会所属) ●AFP(ファイナンシャルプランナー)、2級FP技能士 ●年金アドバイザー2級(銀行業務検定協会認定)



在留期間を超えていないか

#### ④現住所の確認

・特別永住者証明書が発行されているか

・登録証の住所は、現在住んでいる住所として登録されているか

エンジニアの場合、在留資格は「技術」になります。この資格は「本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野に属する技術又は知識を要する業務に従事する活動(教授、投資・経営、医療、研究、教育、企業内転勤および興行に掲げる活動を除く)」とされ、在留期間は1年、3年、5年のいずれかになります。

留学生・就学生をアルバイトとして採用する際は、資格外活動許可を受けているかどうかを確認し、許可を受けている場合はアルバイトとして雇うことができます。資格外活動許可を受けている場合は、「資格外活動許可書」が交付されています。

留学生・就学生に与えられる資格外活動許可は、本来の活動を阻害しないと認められる場合に限る。また、一般的に、アルバイト先が風俗営業等でないことを条件に、就学生は1日4時間まで、留学生は就学形態により1週14時間～28時間までを限度として勤務先や時間帯を特定することなく、包括的な資格外活動許可が与えられます。なお、資格外活動の許可を受けずにアルバイトに従事した場

合は、不法就労となりますので注意する必要があります。

### CHECK: 活躍してもらうための留意点

#### ■国が違えば考え方も違う

外国人エンジニアは、とても就業意欲が高く勤勉ですが、異なった文化や習慣、仕事の仕方の違いなどから、会社や社員との関係に摩擦が生じ、労務トラブルに発展してしまふことがあります。我々は、国内にいる外国人は、日本人に近い考え方や生活習慣に慣れていると捉えがちですが、国が違えば考え方も違うという点を、日頃から意識する必要があります。

例えば、外国人エンジニアには次のような傾向が見られます。

- ①自己の能力や適性について強く主張する傾向がある
- ②曖昧な指揮命令を嫌う＝ストレートな指示(業務の期限、求める結果を明確にする)を好む
- ③就業時間や賃金などの労働条件を細かく確認する

いずれについても、主張すべき点ははっきりと「イエス」「ノー」を明確にするという考え方によるものと思われるので、外国人を雇用する際には、次のような対応を心がけます。

- 1) 自己の能力や適性について主張してきたときは、その根拠をしっかりと確認する
- 2) 曖昧な指揮命令は行わず、業務上の指示や伝達事項は具体的かつ明確に行い、メール等で記録

を残しておく

- 3) 就業時間や賃金などの労働条件は、必ず合意した内容を雇用契約書として取り交わす

上記と併せて、外国の企業文化や習慣をよく理解している日本人の管理職を配置したり、外国人社員に限らず、社員の誰もが意見を言いやすい職場風土を作るなど、文化や習慣の違いに対する理解を促進し、社員間のコミュニケーションが活発になるよう、受け入れる側の意識改革を進めることも大切です。

日本人の常識が外国人にとっても常識であるとは限らないことを、日頃から十分に留意することが、外国人を雇用し上手に活用する秘訣といえます。

#### ■就業規則は外国人用も用意

外国人向けの就業規則を用意できている日本企業はまだ多くありません。日本語の理解が不十分な外国人社員とのトラブルを防ぐためには、最低でも英文の就業規則を作成することが大切です。

外国人社員と個別に雇用契約書を取り交わしますが、そこに就業規則の内容をすべて盛り込むのは無理があります。そこで社員全員に適用される就業規則を英文で用意しておくことが望ましいでしょう。英語を母国語としない、中国や韓国などの外国人を多く雇用している企業では、それぞれの母国語での就業規則を用意することも必要です。