

ジョブ型在留資格と 日本の雇用現場の矛盾

■ やっかいな外国人雇用のルール

外国人雇用には、職種によって大卒でないと雇用できないとか、職務内容と関係ない学部を卒業の場合は雇用できないルールがあります。日本人の場合は採用する自由が経営者にはありますが、外国人の場合はなぜ謎の制限があるのでしょうか？

■ ジョブ型雇用

日本は未経験者を社内で育成して終身雇用をする文化です。学歴や出身学部を軽視はしませんが、わが社を選んでくれる人を育成して最後まで面倒を見る前提です。他国にはこのような文化はありません。人の上に立つ職務では教養教育を基本とする大卒でなければいけません。軍隊でもそうです。また、単純労働以外はどの職種もスキルが要求され、経験者優先です。経験がない人は、専門教育を受けていなければなりません。このような雇用文化をジョブ型雇用と言い、経験と教育を重視します。それに対して日本のやりかたは通称「メンバーシップ型雇用」と言われます。「ジョブ（職務）」に対してできる人を当てはめるか、会社に忠誠を誓う人を「メンバー」にしてがんばらせるか、という違いです。

■ 文化と制度のねじれ

メンバーシップ型雇用文化の日本で、ジョブ型雇用のルールを適用するのが外国人の在留資格制度で、雇用者・被雇用者双方に矛盾を生じさせます。このようなねじれのもとで外国人を適正に雇用するには、どうすればよいのでしょうか？制度を運用する政府と雇用の現場がしっかり対話をしてこの矛盾に向き合うほかはありません。

外国人雇用推進部門会ではそのための活動を展開しています。その中であなたの会社に役立つ気づきがたくさんあると思います。ぜひお越しください。

株式会社 CONVI(ORA 賛助会員社)

代表取締役 鍋島祥郎 (ORA 外国人雇用推進部門会筆頭業務委員)

【業務内容】国外にわたる有料職業紹介業務(インドネシア)

- 技人国、特定技能、インターンシップ等の在留資格で日本で働きたい人材を紹介します。
- インドネシアへの販路開拓を検討されている事業者の支援を行います。
- 留学生を日本の教育機関に紹介します。
- インドネシア人労働者に対する日本語学習支援、生活支援を行っています。

