

外国人財活用のための雇用条件

■雇用条件の改善は避けては通れない

外国人財の活用においては他社や他業界との競争、競争に勝てる雇用条件を整備しなければ、人手不足を解消することはできません。では、雇用条件のなにを改善すべきなのでしょう。

■コンプライアンスの遵守

他業界と比べて違反が多い、他社とくらべて違反が多ければ、誰もそのような業界や会社は避けず。見せかけの雇用条件で釣るなどの行為は業界の風評を悪化させます。逆に業界や会社としてのコンプライアンスの遵守の取り組みをアピールすることは、優秀な人材を引き寄せる糸口となります。外食産業は営業時間が長いことや深夜に及ぶ営業など就労者に負荷がかかりやすい特質があり、これをどのように改善するかは従来から問題でしたが、外国人雇用においてはますますセンシティブになると予想されます。これらの課題を克服して安全安心を生むことが雇用条件の整備の基盤です。

■同一労働同一賃金

同じ仕事をしているのに外国人の給与単価だけが低い事態はただちに差別とみなされますので、これは説明するまでもないでしょう。しかし同一労働同一賃金とは本来、雇用するにあたってジョブディスクリプション（職務内容記述）が明確になされ、その職務に対していくらの報酬を支払うかが明示されているという意味です。この点で日本の終身雇用のシステムはたいへんあいまいで、同じ職務内容なのに先輩が後輩より給与が高いことはあたりまえのように見なされています（年功給）。これは日本以外では「違反」となります。同一労働同一賃金というジョブ型雇用をあたりまえとする外国から来る労働者を雇用する場合、日本の雇用慣行はとても理不尽にうつります。日本型終身雇用にも利点はあるのですが、外国人にとって透明性の高い雇用条件の提示のしかた、給与体系の整備が求められています。

■雇用条件の文化格差

雇用条件、雇用慣行には文化による違いがあり、世界標準からみると極めて特殊な日本においては外国人財活用の大きな壁となっています。外食産業は他の業界から比べると、ジョブ型に近い雇用慣行を持つ業界であり、その特徴を活かして各社、そして業界として外国人にもわかりやすい雇用条件の標準をしっかりと提示していきたいものです。そうしてこそ、賃金単価や福利厚生という個々の企業努力が実ることと思います。その先には地域間格差などたくさんの課題が横たわっていますが、それはまたあらためてお話しさせていただきます。

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。

