



修郎先生の事件簿2

小池雄一氏

～就労ビザ専門会社の現場から～

佐生修郎（さしゅう・しゅうろう）は就労ビザ専門会社で働くコンサルタント。その幅広い知識と長年の現場経験、それに深い洞察に基づきさまざまなアドバイスをを行い、数々の困りごとを解決してきた。座右の銘は「真面目に不真面目」。

大谷翔平 大変だ、大変だ、先日出席した就労ビザセミナーで、講師の人が「あなたはインドネシアに仕事をしに来ているのではない」と言うのだ。どうなっているの？何を言っているのかさっぱり判らないのだけど。

佐生修郎 おおっ、いつも落ち着いている翔平君にしては興奮気味だね。では質問。翔平君の役職名は何になっているの？

大谷 「マーケティングマネージャー」だよ。

佐生 それなら翔平君は仕事をしに来ているのではないね。

大谷 ええっ？ ひどいよ。毎日、一生懸命に仕事をしているじゃないか。禅問答みたいなことを言わないでよ。じゃあ、いったい何をやるためにインドネシアに来ているの？

佐生 「インドネシア人随行人員」に自分のスキルを移行しに来ている。政府当局はそう思っている。特に労働省はその考え方に基いて様々な労働大臣規定を出している。

大谷 ええっ？ 一体全部、その「インドネシア人随行人員」って何なの？

佐生 一般的にインドネシア人同士の間では「TKI（PENDANPIG）（ターカイイ・プندانピグ）」と呼ばれる。翔平君がスキルを移行する先のインドネシア人社員の事だよ。マネー

ジャーやアドバイザー、それにエンジニアなど取締役やコミサリス以外の役職の人は全員、スキル移行先のインドネシア人が紐付いている。翔平君は、その人にスキルを移行する義務を負っているのだよ。

大谷 ええっ、義務？ やばい、正直言って、誰にスキルを移行するのかさえ知らないよ。

佐生 それではいけないなあ。誰にどのようなスキルを移行する予定なのか、RPTRA就労枠（「外国人雇用計画書」）の申請の際に、労働省に対して書面で指名書を提出している。

大谷 ええっ？ それならすぐにビザ担当者に僕のインドネシア人随行人員は誰なのかを聞いてみなきゃ。

佐生 更に労働省当局は、スキル移行の実績や結果を報告することを義務付けている。年初1月10日までに所定の書式に基づいて報告するのだ。加えて、インドネシア人随行人員がスキル移行プログラムで取得した修了証もしくは免状を提出する事も求め始めた。

大谷 ドキッ、いままでこの規程を意識していなかったし、誰もスキル移行をする活動をしていないよ。

佐生 無理もない。実際に現場で実施するのは難しいと思うよ。現実的ではないとも言える。しかし、それでも意識して鉛筆を舐めてでも報告書を書けるようにしておかなければならぬ。これからの立入検査はこの点も指摘されると予想されるからね。

大谷 このスキル移行と

目的は仕事じゃない？

という観点があるから、本当に移行すべきスキルを持つていないのかを審査するため「卒業証明書」や「職務経歴書」などを提出させられているってことかあ。

佐生 お察しのとおりだ。もうひとつ。スキル移行のためには翔平君がインドネシア語が出来た方が良いよね。その観点から労働省は、会社に外国人労働者がインドネシア語を研修できるような便宜を図る事、それを義務付けてもいるのだ。

大谷 我々外国人労働者を最大限に活かしてインドネシア人随行人員のスキルアップを図る。インドネシア側の国益に適用施策だと言えはそう言えるよね。

佐生 その通り。最終的にはインドネシア人随行人員が外国人労働者のスキルを取得し、外国人労働者が就いている役職を引継ぐことを想定している。そして外国人労働者にはご帰国願う。これがインドネシア側の本意なのだ。

大谷 勉強になるよ。日本に居るとそんな国益を考えた施策があるなんて感じる機会は少ないからね。

佐生 インドネシア人随行人員の指名には例外もある。前述の通り、取締役とコミサリスは随行人員の指定は無い。だからインドネシア語の研修の義務も無い。何故だと思おう？

大谷 取締役やコミサリスには移行できるスキルが無いと思われているから？

佐生 おいおい、随分だなあ。彼らは優秀な経営者だ。スキル移行に時間を取られるより、会社経営に心血を注いでほしいという意識の現れなのだ。

大谷 たしかに、指定された1人だけにスキルを移行するのはなく、会社全体の能力向上や、社員全員のスキル向上への施策策定

に知恵を絞る立場だっただけだ。

佐生 その通りだ。もうひとつの例外。それは短期就労ビザを取って入ってくる短期支援者やSV（スーパーバイザー）だ。彼らもインドネシア人随行人員の指名やインドネシア語の研修の義務は無い。何故か？

大谷 彼らは特別な高度な技術やスキルを持っている人たちだから、その技術やスキルで会社の重要課題を解決してくれる。その課題の解決自体が国益に適用。それに短期の一次的な滞在就労なので長期で居座りインドネシア人の雇用を奪うようなこともない。

佐生 流石は翔平君。ここまで来ると労働省の思考回路を把握し、その思惑からの施策意義を想像できるようなったね。当局側の思考回路に目を向けるとその施策の意味が見えてくる。面白いよね。

こいけ・ゆういち FPCインドネシア代表取締役。89年学習院大卒、日本アイ・ピー・エム入社。フジスタップへ転職後インドネシアでの事業開発を手掛ける。帰国後に独立。「夢ある街のたいやき屋さん」FC経営を経て、12年8月より現職。栃木県生まれ。56歳。

※本連載は、実際に起きた事例を参考に、インドネシアに滞在、就労する上で気を付ける点について説明するもので、登場人物や事象はフィクションです。実際の事案に対応する場合は、専門家に相談の上、各自のご判断でご検討ください。

「修郎先生の事件簿2」は、原則、毎月第1水曜に掲載します。

佐生修郎 心得の条

一 マネージャー、アドバイザー、エンジニアなど取締役およびコミサリス以外の役職全員にインドネシア人随行人員が紐付いている。誰が指定されているかを把握し、スキル移行を実施していくこと。

二 スキル移行の実績報告も義務付けられている。現実的に実施が困難であっても何らかの知恵を絞り報告書に仕立てることが肝要。