



福田社労士事務所 代表
社会保険労務士 福田久徳

外国人雇用 について

コンプライアンスに基づいた労務管理やワークライフバランスは、間違いなく働く人のモチベーションを高めて、事業の生産性、効率がアップしています。今回は、外国人雇用についてです。

◆外国人の雇用人数

外国人の就労は、出入国管理及び難民認定法(以下「入管法」という。)で定められている在留資格の範囲内において、就労活動が認められています。事業主は、外国人を雇い入れる際には、外国人の「在留カード」等により、就労が認められるかどうかを必ず確認しなければなりません。

※外国人雇用状況届出(平成30年10月末現在)により。

1. 就労目的で在留が認められる者 約27.7万人

「専門的・技術的分野」に該当する主な在留資格

在留資格	具体例
教授	大学教授等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者・管理者
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師
教育	中学校・高等学校等の語学教師等
研究	政府関係機関や私企業等の研究者
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者
介護	介護福祉士
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等
技術/人文知識/国際業務	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等

2. 身分に基づき在留する者 約49.6万人

(「定住者」(主に日系人)、「永住者」、「日本人の配偶者等」)これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。

3. 技能実習 約30.8万人

技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。平成22年7月1日施行の改正入管法により、技能実習生は入

国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることになりました。

4. 特定活動 約3.6万人

(EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー、外国人建設就労者、外国人造船就労者等)「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定されます。

5. 資格外活動(留学生のアルバイト等) 約34.4万人

本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内(1週28時間以内等)で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可されます。

◆雇入れ・離職時の届出

外国人の雇入れ及び離職の際には、その氏名、在留資格などをハローワークに届け出が義務づけられています。

1週間20時間以上1か月以上の雇用見込みのある外国人労働者は、雇用保険の被保険者となり、雇入れ時、離職時には資格取得・喪失の届出が必要です。

雇用保険の被保険者となる 外国人の場合 (雇入れ時)

届出事項 「雇用保険被保険者資格取得届」に記入しハローワークへ届け出すれば、外国人雇用状況の雇入れの届出を行ったことになります。	①氏名 ②在留資格 ③在留期間 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域 ⑦資格外活動許可の有無 ⑧雇入れに係る事業所の名称及び所在地など ⑨離職に係る事業所の名称及び所在地など
届出先	雇用保険の適用を受けている事業所を管轄するハローワーク
届出期限	採用した月の翌月10日まで

ここで一服、労務管理のお話。

雇用保険の被保険者となる 外国人の場合 (離職時)	
届出事項 『雇用保険被保険者資格喪失届』に記入しハローワークへ届け出すれば、外国人雇用状況の離職の届出を行ったことになります。	①氏名 ②在留資格 ③在留期間 ④生年月日 ⑤性別 ⑥ 国籍・地域 ⑦離職に係る事業所の名称及び所在地など
届出先	雇用保険の適用を受けている事業所を管轄するハローワーク
届出期限	離職した日の翌日から10日

雇用保険の被保険者とならない外国人の場合 (雇入れ時・離職時)	
届出事項 『外国人雇用状況届出書』に記入しハローワークへ提出	①氏名 ②在留資格 ③在留期間 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域⑦資格外活動許可の有無 ⑧雇入れ又は離職年月日 ⑨雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地等
届出先	当該外国人が勤務する事業所施設(店舗、工場など)の住所を管轄するハローワーク
届出期限	雇入れ、離職の場合ともに翌月の末日まで。

◆届出事項の確認方法について

外国人雇用状況の届出に際して、外国人労働者の在留カード又は旅券(パスポート)などの提示を求めて、届け出る事項を確認が必要です。

また、「留学」や「家族滞在」などの在留資格の外国人が資格外活動許可を受けて就労する場合は、在留カードや旅券(パスポート)又は資格外活動許可書などにより、資格外活動許可を受けていることを確認します。

在留カード等のコピーをハローワークに提出する必要はありません。

なお、「特別永住者」(在日韓国・朝鮮人等)の方は、外国人雇用状況の届出制度の対象外とされており確認・届け出の必要はありません。

◆事業主が、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して努めるべきこと

外国人労働者が日本で安心して働き、その能力を十分に発揮する環境が確保されるよう『外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針』に事業主が行うべき事項について定めています。

1. 外国人労働者の募集及び採用の適正化	
募 集	募集は、従事すべき業務内容、労働契約期間、就業場所、労働時間や休日、賃金、労働・社会保険の適用等について、書面の交付等により明示します。 特に、外国人が国外に居住している場合は、事業主による渡航・帰国費用の負担や住居の確保等、募集条件の詳細について、あらかじめ明確にするよう努めます。 また外国人労働者のあっせんを受ける場合、許可又は届出のある職業紹介事業者より受けなければなりません。職業安定法又は労働者派遣法に違反する者からはあっせんを受けないでください。 国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合、違約金又は保証金の徴収等を行う者を取次機関として利用する職業紹介事業者等からあっせんを受けないようにしてください。 職業紹介事業者に対し求人申し込みを行うに当たり、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意してください。 労働契約の締結に際し、募集時に明示した労働条件の変更等する場合、変更内容等について、書面の交付等により明示します。
採 用	採用するときは、あらかじめ在留資格上、従事することが認められる者であることを確認し、従事することが認められない者については、採用してはいけません。 在留資格の範囲内で、外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考に努めます。

2. 適正な労働条件の確保	
均等待遇	労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはいけません。
労働条件の明示	労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、書面の交付等により明示すること。その際、外国人労働者が理解できる方法により明示するよう努めます。

2. 適正な労働条件の確保	
賃金の支払い	最低賃金額以上の賃金を支払い、基本給、割増賃金等の賃金を全額支払います。居住費等を賃金から控除等する場合、労使協定が必要です。
適正な労働時間の管理等	法定労働時間の遵守等、適正な労働時間の管理を行い、時間外・休日労働の削減に努めます。労働時間の状況の把握は、タイムカードによる記録等の客観的な方法その他適切な方法をとります。労働基準法等の定めにより、年次有給休暇を与え、時季指定により与える場合には、外国人労働者の意見を聴き、尊重するよう努めます。
労働基準法等の周知	労働基準法等より、その内容、就業規則、労使協定等について周知を行います。その際には、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めます。
労働者名簿等の調整	労働者名簿、賃金台帳及び年次有給休暇簿を調整すること。
金品の返還等	外国人労働者の旅券、在留カード等を保管しません。また、退職の際には、当該労働者の権利に属する金品を返還します。
寄宿舍	事業附属寄宿舍に寄宿させる場合、労働者の健康の保持等に必要な措置を講じます。
雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇の確保 (令和2年4月1日から適用)	外国人労働者についても、短時間・有期労働法又は労働者派遣法に定める、正社員と非正規社員との間の不合理な待遇差や差別的取扱いの禁止に関する規定を遵守します。外国人労働者から求めがあった場合、通常の労働者との待遇の相違の内容及び理由等について説明します。

3. 安全衛生の確保として、①安全衛生教育の実施、②労働災害防止のための日本語教育等の実施、③労働災害防止に関する標識掲示等、④健康診断の実施等、⑤健康指導及び健康相談の実施、⑥母性保護等に関する実施、⑦労働安全衛生法等関係法令の周知を行うよう努めてください。

4. 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等として、①適切な人事管理、②生活支援、③苦情・相談体制の整備、④教育

訓練の実施等、⑤福利厚生施設、⑥帰国及び在留資格の変更等の援助、⑦外国人労働者と共に就労する上で必要な配慮を行うよう努めてください。

そのほか、労働保険・社会保険の適用等、解雇等の予防及び再就職の援助の雇用管理として事業主が努めるべきこととしています。

◎ 社労士・福田のよもやま話 ◎

私の関与先でも、技能実習生の外国人労働者を雇い入れる会社が多くなり、雇用保険、社会保険の加入の手続き依頼が多くなっています。在留資格の確認や就労許可の確認を在留資格カードで確認を行いながら行っています。

個人的に縁もゆかりもない全くない国、日本で就労し

てみようというチャレンジ精神には敬服します。私は、国外で就労しようと思いませんでした。

時々、外国人就労者が何人かで集まっている近くを通ることがありますが、異国の地で彼らは何をを考え、なにを目標に生きているのだろうと思うと同時に、「がんばれ〜っ」とエールを心の中で送っています。

● 社会保険労務士 福田久徳氏プロフィール

福田社労士事務所 代表 社会保険労務士 福田久徳
福岡県社会保険労務士会 労務管理会、賃金部会所属 厚生労働省委託事業・派遣元責任者講習会主任講師
福岡県商工会連合会 経営改善専門相談員

人事評価制度、賃金制度設計、ワークライフバランス、高齢雇用、就業規則作成に至るまで、労働法、社会保険法を熟知しながらも、企業の組織風土に合わせた労務管理コンサルタントを中心に活動、他にセミナー講師等

〒810-0042 福岡市中央区赤坂1丁目10-26 重松第5ビル3階 TEL.092-726-8383 FAX.092-726-8384
ホームページ <http://fukuda-sr.com> E:mail info@fukuda-sr.com