



外国人労働者を雇用するときの実務ポイント

近年、わが国では、世界でも例を見ないスピードで少子高齢化が進み、その影響により労働力不足が指摘されている。そのような中、日本企業の海外進出は企業規模に関係なく急速に進行しており、また、海外企業の日本への進出も、アメリカやヨーロッパだけでなく、近年では中国、インド、韓国といったアジア企業が急増している。その一方で、不法就労や外国人犯罪など、社会問題も発生しており、その受入れに対しては慎重な対応が求められ、雇用管理上についても留意すべき事項がいくつかある。07年10月1日に雇用対策法が改正され、企業に対し、外国人労働者の雇用管理の改善および再就職支援の努力義務が課されるとともに、外国人雇用状況の届出が義務化された。

そこで、本稿では現在、外国人労働者を雇用している、あるいは雇用を検討している企業が注意すべき実務ポイントを解説する。

アクタスマネジメントサービス株式会社

人事労務コンサルタント 筒井 恵美子

1. 採用時の在留資格の確認

外国人は、入国の際に与えられた在留資格の範囲内で、定められた在留期間に限り就労が認められている。従って、企業が外国人労働者を雇用する場合には、就労させようとする仕事の内容が在留資格の範囲内であるか、在留期間を過ぎてないかを確認しなければならない。

確認の方法としては、外国人登録証明書またはパスポートの上陸許可証印や就労資格証明書などにより確認することができ。

現在、在留資格には27種類あるが、就労の可否により、大きく3つに分類される。①外交、教授、技術など一定の範囲内で就労が認められるもの、②留学や就学など、原則、就労は認められないが「資格

外活動許可」を取得しているもの、③永住者や永住者の配偶者など特に就労に制限がないものがある。

企業は、このように外国人労働者の在留資格を確認した上で、採用の可否を判断しなければならぬ。また、これらの就労資格に反して、就労が認められない在留資格の外国人を就労させた場合には、入国管理法により、3年以下

図表1 主な在留資格一覧

在留資格	活動例	在留期間	就労
外交	外国政府の大使	外交活動期間	○
教授	大学教授	3年または1年	○
技術	機械工学等の技術者	3年または1年	○
永住者	法務大臣の承認者	無期限	◎

[注] ◎：就労制限なし、○：一定範囲で就労可

の懲役若しくは300万円以下の罰金が科されるのでよく確認していただきたい。

2. 採用と雇用後の手続き

(1) 募集条件の明示

「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」では、外国人労働者の募集条件についての注意事項を次のように示している。

① 従事すべき業務内容、賃金、労働時間、就業場所、労働契約期間、社会・労働保険関係法令の適用に関する事項について、書面の交付又は電子メール（希望のあった場合のみ）により明示すること。

② 外国人労働者が国外に居住している場合は、企業による渡航費用の負担、住居の確保等の募集条件の詳細について、あらかじめ明確にするよ

う努めること。

これらの事項については、あいまいな表現は誤解の原因になるので、募集の際に、明確に示すべきである。

(2) 労働条件は、必ず書面交付

労働契約締結時には、労基法に定められている、賃金や労働時間その他の労働条件について、本人が理解できるように説明するとともに、その内容を書面にして交付しなければならぬ。また、その書面の言語は日本語だけでなく、外国人労働者の母国語も併記した書面を作成し、後々のトラブル防止に備えたほうがよい。

(3) 社会保険および雇用保険への加入

原則として、外国人労働者であっても社会保険や労働保険の対象となる。従って、企業は外国人労働者を雇用した際は、社会保険や労働保険に

加入させなければならない。ただし、次の要件に該当する外国人労働者については、社会保険や労働保険の加入義務はない。

【社会保険の適用除外者】

- ・ 労働時間または労働日数が一般社員のおおむね4分の3未満である者
- ・ 日々雇い入れられる者または2ヵ月以内の期間を定めて使用される者
- ・ 所在地が一定しない事業所に使用される者
- ・ 季節的業務（4ヵ月以内）に使用される者
- ・ 臨時的事業の事業所（6ヵ月以内）に使用される者 など

【雇用保険の適用除外者】

- ・ 外国公務員や外国の失業保険制度の適用を受ける者

・ 雇用契約が終了した場合または雇用契約が終了する直前において帰国することが通常である者 など

(4) 社会保障協定

国際間の人的移動に伴い、外国に派遣される日本人及び外国から日本に派遣される外国人について、日本と外国の

図表2 各国との社会保障協定発行状況

締結済み	ドイツ、イギリス、韓国、アメリカ、ベルギー、フランス、カナダ、オーストラリア、オランダ、チェコ
準備中	スペイン、イタリア、アイルランド
交渉中	ハンガリー、スイス
交渉準備中	スウェーデン、ルクセンブルク、ブラジル、フィリピン

10年1月現在

年金制度の両方に加入し保険料を負担しなければならない「二重加入問題」と、外国の年金制度に加入した期間が短いと、老後などの年金給付が受けられない「保険料掛け捨て問題」とが生じる。

そこで、社会保障協定はこれらの問題を解決するために次の内容を協定で締結している。①「二重加入」を防止するために、加入すべき年金制度を二国間で調整する。②「保険料掛け捨て」を防止するために、日本の年金加入期間を、協定を結んでいる国の年金制度に加入していた期間としてみなして取扱い、その国の年金を受給できるようにする。

(5) 脱退一時金制度

脱退一時金制度は、日本国籍を有しない外国人労働者だけに適用される。厚生年金に加入し保険料を納付しても、年金を受給できる可能性が少

ない外国人労働者への措置として設けられた。

制度適用のためには、原則、次の4つの条件を満たす必要がある。

- ① 日本国籍を有していない
- ② 厚生年金保険の被保険者期間の月数が6月以上ある
- ③ 日本に住所を有していない
- ④ 障害年金を含む各種年金を受ける権利を有したことがない

図表3 外国人雇用状況の届出時期など

	雇用保険加入者の場合	雇用保険加入者でない場合
届出方法	資格取得届または喪失届の備考欄に記載	届出様式(様式第3号)に記載
届出時期	取得届または喪失届の提出期限と同様	雇入れ、離職の場合ともに翌月末日

(6) 外国人雇用状況の届出

雇用対策法の改正により、外国人労働者(特別永住者除く)を雇用した場合、雇用保険への加入の有無を問わず、雇い入れた外国人労働者の①氏名、②在留資格、③在留期限、④生年月日、⑤性別、⑥国籍などをハローワークに報告することが義務付けられた。提出を怠ったり、虚偽の届出を行った場合には、30万円以下の罰金が科される。

3. 不法就労とならないために

不法就労は、外国人労働者だけではなく企業も罰せられる。不法就労が判明した場合には、企業に対しては、入管法に基づき、不法就労助長罪として3年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金が科され、または併科される場合がある。外国人労働者の在留

資格や在留期限については、採用の段階だけでなく、その後も就労資格範囲や期限を守りながら、法令を遵守することが重要である。

今後、益々、日本人と外国人が混在する多様な人材で構成される組織が増えていく中、今回解説した多様性を受け入れることのできる組織こそ、魅力的な企業として今後成長発展していくのではないだろうか。

●執筆者紹介

■筒井 恵美子(つづい えみこ)

人事労務コンサルタント。スーパーバイザー。国内および外資系企業の賃金・退職金・解雇・サービス残業問題等のコンプライアスマネジメントから就業規則の策定支援まで、人事労務コンサルティングを手がける。一方で労働法や給与・社会保険に関するセミナー講師活動にも注力。

