

## 外国人労働者を雇いたいが……

- ・工場労働やフロアスタッフなどの単純労働の仕事に、外国人を雇ってよいか。
- ・外国人労働者をあつせんすると言う業者からの紹介で雇ってよいか。
- ・外国人を雇う際、何に気をつければよいか。

### ◆ 基本のきほん

#### ◎就労できる在留資格

外国人は、「出入国管理及び難民認定法」(入管法)で定められた在留資格の範囲内でのみ日本での活動が認められ、かつ在留期間が決まっています。

就労できる外国人は、①在留資格が外交、医療、技術などとなっている専門職又は特別の技能をもった者、②永住者、定住者、日本人・永住者の配偶者等、③在留資格が留学など本来就労目的ではないが、入国管理局で資格外活動許可を得た者、④特定活動(外国弁護士の代理業務など)を行う者となっています。

#### ◎単純労働が認められる在留資格とは

外国人労働者の受入れについて日本政府は、専門的、技術的分野の労働者は可能な限り受け入れるが、単純労働者の受入れは、十分慎重に対応する基本方針をとっているため、単純労働を目的とした在留は、認められていません。(研修生や特定活動の在留資格の技能実習生の在留資格者も、単純労働はできません。)

「留学」の在留資格をもって在留する外国人がアルバイトを行う場合、地方入国管理局で「資格外活動許可」を受けることが必要です。資格外活動の許可を得た「留学生」は、原則として1週28時間以内(在籍する教育機関が学則で定める長期休業期間にあるときは、1日について8時間以内)まで就労できます。

なお、永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者は、在留資格に制限がなく、職種を問わず就労することができます。

日系2世、3世は、「日本人の配偶者」又は「定住者」として在留する場合に限り、就労活動に制限はありません。在留期間の制限はあります。また「日系4世の更なる受入れ制度」を利用する日系4世は、就労することはできますが、継続的に「日本語や日本の文化などを学ぶ活動」を行う必要があります。

#### ◎労働関係法規(労働法)は適用されるのか。

国籍を問わず、日本で働く全ての外国人労働者に、労働基準法(以下、「労基法」という)、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法などの労働法令が不法就労かどうか、パート、アルバイトといった雇用形態、雇用期間の有無などに関わらず適用されます。

#### ◎「外国人労働者の雇用管理改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」について

事業主が外国人労働者を雇用する際に適切に対処することができるよう、厚生労働省では指針を定めています。その内容は外国人労働者への労働関係法令等の遵守をはじめ、在留資格の確認、労働条件の明示、旅券の不保管、安全・衛生教育の実施など雇用管理の改善に関して事業主が講ずべき措置を定めています。

#### ◎有料職業紹介事業、労働者派遣事業等

日本では有料職業紹介事業や労働者派遣事業については、法律により厳しい許可基準が設けられており、適合しない業者から外国人労働者を雇ったり使用した場合は、職業安定法違反に問われます。

#### ◎「外国人雇用状況届出制度」の義務化について

すべての事業主は外国人(特別永住者を除く)の雇い入れ・離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、厚生労働大臣(職業安定所)に届け出ることとなっています。

雇用保険の被保険者となるものは、資格取得届あるいは資格喪失届用紙の備考欄に国籍、在留資格、在留期限等を記入の上届出を行います。雇用保険の被保険者とならないものについては、定められた様式により届出を行います。

#### ◎在留管理制度の改定について

中長期在留者に当てはまる外国人を対象に、2012年7月9日から新しい在留管理制度が始まりました。主な改正内容は次のとおりとなります。詳しくは、入国管理局へ御確認ください。

##### ・「在留カード」の交付

上陸許可や在留資格変更許可及び在留期間の更新許可などの在留に係る許可に伴って交付されるものです。

##### ・在留期間の延長

在留期間の上限が最長で「5年」となったことにより、「留学」「日本人の配偶者等」などの各在留資格に伴う在留期間が追加されました。

##### ・再入国許可制度の変更

有効な旅券及び在留カードを所持する外国人の方が、出国する際、出国後1年以内(在留期間が1年未満に到来する場合はその期限まで)に日本での活動を継続するために再入国する場合は、原則として再入国許可を受ける必要がなくなりました。

### ◆ 確かめましょう

- 在留資格の確認や就労できる在留資格の取得方法等の説明は行いましたか。
- 人材あつせん会社や人材派遣会社の利用の際は、都道府県労働局への届出や許可を確認しましたか。
- 就業規則や労働契約書の内容について、外国人も理解できる方法をとっていますか。
- 外国人の上司・同僚となる日本人に、外国人を配置する目的、職務や権限、使う言葉、ビジネス慣習の違い、宗教等によるタブー、事故防止の留意点などを伝えていきますか。
- 就労させる前に外国人に、本人の職務や権限、外国との雇用・ビジネス慣習の違い、職場の組織、指揮命令の流れ、事故防止の留意点などを説明していますか。

- 外国人が働く現場や事務所、寄宿舎の安全衛生対策はできていますか。
- すでに雇用している外国人を含め職業安定所に「外国人雇用状況届出」が必要なことは知っていますか。
- 外国人への社会保険・労働保険や税法（所得税・住民税）の適用について知っていますか。ノウハウ集 No. 50「外国人労働者の労働災害、社会保険、税金はどうしたらよいか」を参照

## ◆ こんな対処法があります！

### 1 在留資格を確認する

外国人労働者の雇入れの際は、あなたの会社で当該外国人が従事する仕事の内容が、いずれかの要件を満たしているかどうか、就労が認められる在留資格を持っているか、在留期間が切れていないかを、以下のアからエにより確認しましょう。在留資格がない場合、新規取得はできませんが、何らかの資格がある場合は、変更申請が可能です。（短期からの変更は原則としてできません。）

- ア 旅券（パスポート）に押されている上陸許可証印
- イ 在留カード
- ウ 就労資格証明書
- エ 資格外活動許可証（留学生、家族滞在者など）

### 2 求人する紹介業者を確認する

求人の際、職業安定所の外国人雇用サービスコーナーなどの公共的な機関を有効に活用しましょう。

人材あっせん会社や人材派遣会社を利用する時は、許可や届出内容をまず会社に確認し、不明な時は都道府県労働局に許可・届出状況を確認しましょう。

### 3 労働契約書を作成し就業規則を整備する

多くの外国人労働者は、日本語や日本の労働慣習に習熟していないために、日常的な労務管理が円滑にいかず、ささいなことでトラブルが生じがちです。外国人採用の際は、後日のトラブルを防ぐため、日本語と「外国人が理解できる言語」の両方で記載した、労使双方が署名した労働契約書を2通作成しましょう。

契約書の内容としては労基法の必須項目を網羅するのはもちろん、特に後日トラブルのおそれがある項目、例えば賃金からの控除内容（税金、社会保険等）、欠勤・遅刻・早退などの不就労の場合の賃金カット、減給・降格などの懲戒処分、服務規律、解雇や解雇予告、配置転換等について契約書に記載しておくか、これらを規定した就業規則や労働協約を契約書に添付しましょう。

その際、服務規律は具体的に何をしたらどうなるのかを示し、勤務態度不良、業務命令拒否、不正行為など抽象的な言葉は、具体的な内容に置き換えて説明することが必要です。

新たに雇い入れる外国人を念頭に入れて就業規則を整備する場合は、外国人が理解できる言語のものを作るか、易しい日本語を使いルビを振るなどの工夫を行うと良いでしょう。

### 4 外国人の日本語能力等について留意する

多くの外国人労働者は、日本語を熟知していないという言葉の問題があります。会社側が採用時に見込んでいた能力を有していない場合、採用時に確認を怠っていた能力や技術を問題として、本採用拒否などの解雇は行えません。

### 5 行政機関を活用する

外国人の労働条件、就業規則の整備、労働契約書の内容についてわからないことがあったら、労働センターや労働基準監督署にご相談ください。

また、外国人労働者との間でトラブルが起きたら、労働センター等に相談してください。中国語、スペイン語、ポルトガル語、ベトナム語の外国人労働相談窓口があります。また、神奈川労働局には英語、スペイン語、ポルトガル語の外国人労働相談コーナーもあります。

在留資格の詳細については、各地方入国管理局又は外国人在留総合インフォメーションセンター（TEL 0570-013904、IP、PHS、海外の場合は03-5796-7112）にお問い合わせください。

## ワンポイントチェック

### 1 不法就労助長罪 （入管法第73条の2）

●就労を認められない在留資格で滞在している外国人や、在留期間を超えて滞在している外国人、上陸の許可を受けずに入国した外国人などのいわゆる「不法就労者」を雇用したり、不法就労となる外国人をあっせんした者など、不法就労を助長した者は、3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金に処せられ、又は併科されます。

### 2 外国人雇用状況の届出 （雇用対策法第28条）

●外国人雇用状況の届出を怠ったり、または虚偽の届出をした場合には、30万円以下の罰金が科せられます。

### 3 不法就労と解雇予告

●不法就労＝解雇予告除外認定可能＝即時解雇可能とはならないので注意が必要です。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 / 県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター  
横浜市中央区寿町1-4 〒231-8583

平成30年10月発行