

## 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。
- ・外国人労働者をあっせんするとい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」(以下「入管法」という。)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。

(1)在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格
外交/公用/教授/芸術/宗教/報道/高度専門職1号・2号/経営・管理/法律・会計業務/医療/研究/教育/技術・人文知識・国際業務/企業内転勤/介護/興行/技能/特定技能1号・2号
技能実習
(2)就労の可否が個々の許可内容による在留資格
特定活動(ワーキングホリデー、EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等)
(3)原則として就労が認められない在留資格
文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在 ※「留学」及び「家族滞在」の在留資格の外国人は、地方出入国在留管理局で資格外活動の許可を受けると、原則1週28時間まで就労することが可能になります。 「留学」の場合は在籍する教育機関が夏休み等の長期休業期間中は、1日8時間まで就労可能です。
(4)就労活動に制限がない在留資格
永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

※在留期間は高度専門職2号及び永住者(無期限)を除き、各在留資格によって異なります。

#### ◎外国人労働者の適切な雇用管理について

事業主はその雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適応することを容易にするための措置の実施その他雇用管理の改善に努めるとともに、解雇等で離職する場合の再就職援助に努めるべきものとされています(労働施策総合推進法第7条)。

具体的な内容については、厚生労働大臣が定める「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」に定められています。

##### ●指針の主な内容

- ・募集・採用時(国籍で差別しない公平な採用選考)
- ・法令の適用(労働関係法令や社会保険関係法令は、国籍を問わず外国人にも適用、労働条件面での国籍による差別の禁止)
- ・適正な人事管理(母国語等により外国人が理解できる方法で労働条件を明示するなど)
- ・解雇等の予防と再就職援助

#### ◎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りした場合は、職業安定法違反に問われます。

#### ◎外国人雇用状況の届出義務(労働施策総合推進法第28条)

すべての事業主は外国人(特別永住者と在留資格が「外交」及び「公用」を除く)の雇入れや離職の際、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、ハローワークに届け出ることが義務付けられています。届出の対象となる外国人が雇用保険の被保険者となるか否かによって、使用する様式や届出先となるハローワーク、届出の提出期限が異なります。

①雇用保険の被保険者となる場合は、雇用保険被保険者資格取得届、あるいは資格喪失届に国籍、在留資格、在留期間等を記入して提出することで、届出を行ったことになります。

②雇用保険の被保険者とならない場合は、「外国人雇用状況届出書」(様式第3号)により届出を行います。

#### ◎「特定技能制度」における届出(受入れ機関・登録支援機関から地方出入国在留管理局へ)

人材確保が困難な産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」があります。

##### ●特定産業分野(16分野)

特定技能1号・2号でも受け入れ可	ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食業
特定技能1号のみで受け入れ可	介護、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業

##### ●随時届出

雇用契約の変更、終了、新たな契約の締結、受入れ困難、基準不適合、支援計画の変更・実施困難等

##### ●定期届出(1年に1度提出)

特定技能外国人の受入れ・活動・支援実施状況に関する届出(労働日数や労働時間数、給与の支給総額、昇給率など)

#### ◎労働関係法規(労働法)の適用

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や雇用期間の有無などに関わらず適用されます。

### ◆ 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。
- 人材あっ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許可の状況を確認しましたか。

- 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、事故防止の留意点等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ハローワークに「外国人雇用状況の届出」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。  
(詳しくは、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」を参照してください)

## ◆ 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、当該外国人が従事する仕事の内容での就労が認められる在留資格なのか、在留期限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。

(短期滞在からの資格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 資格外活動許可書(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、ハローワーク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の状況を確認しましょう。

### 3 外国人労働者の雇用環境を整備する

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。

### (1)労働契約書・労働条件通知書の作成や就業規則の整備

- 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、1通は労働者に渡しましょう。
- 労基法の必須項目に加え、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。
- 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。  
(厚生労働省のホームページでは、各言語のモデル労働条件通知書や就業規則が掲載されていますので、参考にするとよいでしょう。)

### (2)安全衛生の確保

外国人労働者が理解できる方法により、労災防止に関する標識・掲示等にして、安全衛生教育等を実施しましょう。

### 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。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、本採用拒否や解雇は行えません。

### 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や外国人労働者との間でトラブルが起きたら、県の労働センターや労働基準監督署にご相談ください。

県の労働センターでは、中国語、ベトナム語、スペイン語、ネパール語、ポルトガル語の各言語で相談できる外国人労働相談窓口がありますので、外国人労働者にご案内ください。また、神奈川労働局には英語、ポルトガル語、スペイン語、ベトナム語、タガログ語、中国語の各言語で相談できる外国人労働相談コーナーもあります。

在留手続き等の詳細については、各地方出入国在留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<br>(入管法第73条の2)        | ●「短期滞在」や「研修」などの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、あるいは上陸の許可を受けずに入国した外国人は就労できません。不法就労外国人を雇用した事業主、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<br>(労働施策総合推進法第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>

本 所 (045)633-6110(代) 川崎支所 (044)833-3141

県央支所 (046)296-7311 湘南支所 (0463)45-3150(代)(令和8年1月より)

発行 神奈川県かながわ労働センター

横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

令和8年6月発行