

多様な人材の活用 －外国人編－

東大阪商工会議所

令和5年度 働き方改革推進助成金事業
(大阪労働局)

CONTENTS

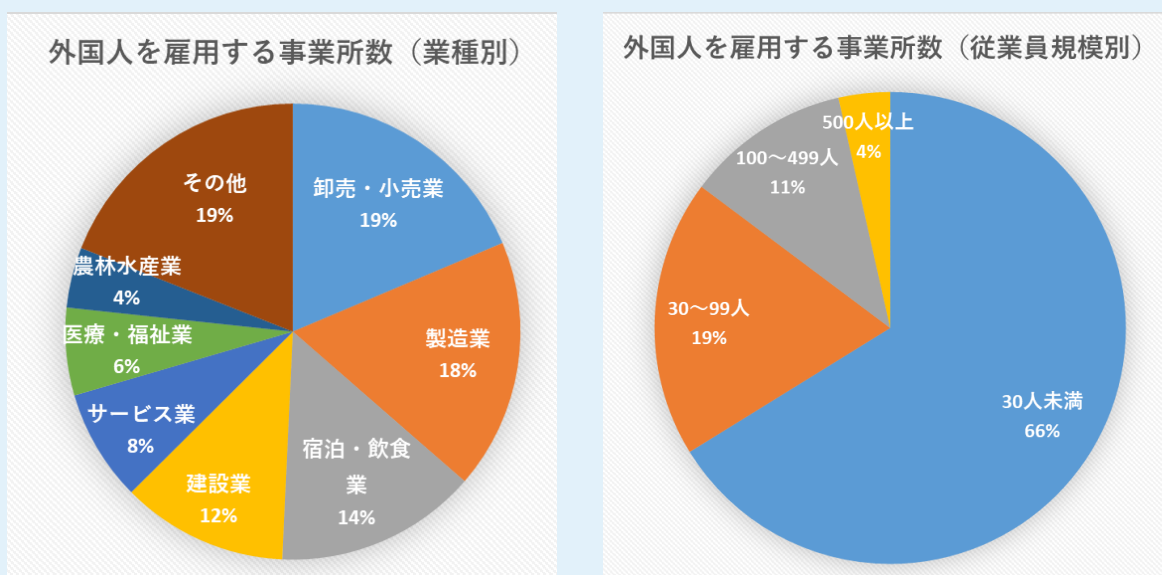
1	外国人雇用の現況		P3
2	外国人雇用の基礎知識（採用時編）	...	P4
	在留資格と在留期間		
	在留カードの見方		
	働くことができる在留資格		
	ハローワークへの届出		
3	外国人雇用の基礎知識（入社後編）	...	P9
	外国人の雇用管理の改善		
4	最後に		P11

外国人雇用の現況

人手不足の今の時代、中小企業でも外国人の採用が増えています。

出入国在留管理庁の発表によると、令和4年末の在留外国人数は307万5,213人で過去最高を更新しており、厚生労働省の発表でも、外国人を雇用する事業所は298,790事業所で、こちらも過去最高となっています。

内訳を見てみると、業種別では卸売・小売業、製造業、宿泊・飲食業で外国人雇用が進んでおり、従業員規模別に見ても、中小企業でも積極的な傾向が見られます。



厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和4年10月末現在）」より作成

外国人を雇入れることで労働力不足を解消し、在籍する社員の労働時間削減につなげることができるかもしれない点は、有効な手段と言えます。

しかしながら、外国人には言葉の壁や文化の違いはもちろん、在留資格や就労資格など、雇用の際に注意すべきポイントが数多く存在します。

本紙では、外国人雇用に必要な手続きや注意点について、採用時と入社後に分けてご紹介します。

外国人雇用の基礎知識 (採用時編)

在留資格と在留期間

日本に在留する外国人は、それぞれに「在留資格」と「在留期間」が定められています。

全ての在留資格で日本企業での就労が認められているわけではなく、仮に、就労できない在留資格の外国人を働かせたり、在留期間が超過（オーバーステイ）している外国人を働かせた場合は、その企業は「**不法就労助長罪**」（3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金、またはこれを併科）に問われる可能性があります。

そのため、採用しようとしている外国人が本当に自社で働ける人なのかについては、厳密に確認しなければなりません。

日本に在留する外国人は、必ず「在留カード」の携行が義務付けられています。在留資格や在留期間は、この在留カードに記載されていますので、必ずこの原本を確認するようにしてください。

仮に、在留カードの提出を拒むような外国人がいた場合には、決して雇入れてはいけません。

外国人雇用の基礎知識 (採用時編)

在留カードの見方

提出された在留カードの確認ポイントは、次の通りです。

表

Step3

Step1

Step2

日本国政府 在留カード 番号 AB12345678CD
GOVERNMENT OF JAPAN RESIDENCE CARD No.
氏名 TURNER ELIZABETH
NAME
生年月日 1985年12月31日 性別 女 F 国籍・地域 米国
DATE OF BIRTH Y M D SEX NATIONALITY/REGION
住居地 東京都千代田区霞が関1丁目1番1号霞が関ハイツ202号
在留資格 留学
Student
就労制限の有無 就労不可
在留期間(満了日) 4年3月(2018年10月20日)
PERIOD OF STAY (DATE OF EXPIRATION) Y M Y M D
許可の種類 在留期間更新許可(東京入国管理局長) MOJ
許可年月日 2014年06月10日 交付年月日 2014年06月10日
このカードは 2018年10月20日まで有効です。 法務大臣 法務大臣印
見本・SAMPLE

裏

Step4

住居地記載欄

届出年月日	住居地	記載者印
2014年12月1日	東京都港区港南5丁目5番30号	東京都港区長

資格外活動許可欄

許可: 原則週 28 時間以内・風俗営業等の従事を除く

在留期間更新等許可申請欄
在留資格変更許可申請欄

外国人雇用の基礎知識 (採用時編)

働くことができる在留資格

全ての在留資格で就労が認められているわけではありません。2023年現在の法律では、以下のように定められています。

就労可否	在留資格	備考
制限なし	永住者 日本人の配偶者等 永住者の配偶者等 定住者	
在留資格に定められた範囲で就労可	技術 人文知識・国際業務 企業内転勤 技能 特定活動 など18種類	単純労働は不可
原則不可	文化活動 短期滞在 留学 研修 家族滞在	留学、家族滞在については 資格外活動許可を受ければ 週28時間まで就労可

外国人雇用の基礎知識 (採用時編)

Step1 在留期限

在留期間が切れていないかを確認

Step2 就労制限の有無を確認

➤ 「就労不可」 ⇒ Step4へ

原則として就労することはできない。

ただし、資格外活動許可を得ている場合は週28時間以内なら就労可能。

➤ 「在留資格に基づく就労活動のみ可」 ⇒ Step3へ

従事させる業務が在留資格で認められた業務であれば就労可能。

➤ 「指定書により指定された就労活動のみ可」

従事させる業務が指定書に記載されている活動の範囲内であれば就労可能。

➤ 「就労制限なし」

就労に制限がないので、日本人と同じように働くことが可能。

Step3 在留資格

Step2の就労制限の有無の欄に「在留資格に基づく就労活動のみ可」

と記載されていた場合、自社で就労できる在留資格か確認

Step4 資格外活動許可の有無を確認

Step2の就労制限の有無の欄に「就労不可」と記載されていた場合、

在留カード裏面に資格外活動許可印があるかどうかを確認

外国人雇用の基礎知識 (採用時編)

ハローワークへの届出

外国人を雇い入れたときは、必ず管轄のハローワークへの届出をしなければなりません。（退職時も同様）

雇用保険被保険者となる場合は、日本人と同様に資格取得届・資格喪失届を提出すれば足りませんが、雇用保険被保険者とならない場合であっても、「外国人雇用状況届出書」を提出しなければなりません。

なお、労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険については、外国人であっても日本に在住する限り日本人と同様に加入させなければなりません。

様式第3号（第10条関係）（表面）			
雇 入 れ 離 職 に係る外国人雇用状況届出書			
フリガナ（カタカナ） ①外国人の氏名 （ローマ字）	姓	名	ミドルネーム
②①の者の在留資格	③①の者の在留期間 （期限） （西暦）		年 月 日 まで
④①の者の生年月日 （西暦）	年 月 日	⑤①の者の性別	1 男 ・ 2 女
⑥①の者の国籍・地域	⑦①の者の資格外 活動許可の有無		1 有 ・ 2 無
⑧①の者の 在留カードの番号 （在留カードの右よりに記載され ている12桁の英数字）			
雇入れ年月日 （西暦）	年 月 日	離職年月日 （西暦）	年 月 日
	年 月 日		年 月 日
	年 月 日		年 月 日
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則第10条第3項の規定により上記のとおり届けます。			
事業所の名称、所在地、電話番号等		雇入れ又は離職に係る事業所 （名称） （所在地） 主たる事務所 （名称） （所在地）	
事業主 氏名		雇用保険適用事業所番号 □□□□-□□□□-□□ TEL □□□□□□□□ TEL □□□□□□□□	
社会保険 労務士 記載欄		作成年月日・提出代行書・事務代理者の表示 氏名 公共職業安定所長 殿	

外国人雇用の基礎知識 (入社後編)

外国人の雇用管理の改善

外国人は日本の労働関係法令に明るくなく、日本の労働慣例について知識や経験が不足しています。

そのため、国は外国人労働者の雇用管理の改善は事業主の努力義務としていますので、以下にその一部を抜粋します。

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ならない。

➤ 労働条件の明示

労働契約の締結に際し、母国語等の当該外国人が使用する言語または平易な日本語を用いる等、外国人が理解できる方法により明示するよう努めなければならない。

安全衛生の確保

➤ 安全衛生教育の実施

安全衛生教育を実施するに当たっては、母国語等を用いる、視聴覚教材を用いる等、外国人が内容を理解できる方法により行うこと。特に、使用させる機械等、原材料等の危険性、有害性、取扱方法等が確実に理解されるよう留意しなければならない。

➤ 労働災害防止に関する標識、掲示等

事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人がその内容を理解できる方法により行うよう努めなければならない。

外国人雇用の基礎知識 (入社後編)

労働・社会保険の適用等

➤ 保険給付の請求等についての援助

- ・外国人労働者が離職する場合には、離職票の交付等必要な手続きを行うとともに、失業等給付の受給に係る公共職業安定所の窓口の教示その他必要な援助を行うよう努めなければならない。
- ・外国人労働者が病気、負傷等（労働災害によるものを除く）のため就業することができない場合には、健康保険において傷病手当金が支給され得ることについて、教示するよう努めなければならない。
- ・年金の被保険者期間が一定期間以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後に脱退一時金の支給を請求し得る旨を帰国前に説明するとともに、年金事務所等の窓口を教示するよう努めなければならない。

適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

➤ 適正な人事管理

外国人労働者が円滑に職場に適応できるよう、社内規程等の文書の多言語化等、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる環境整備に努めなければならない。

➤ 帰国および在留資格の変更等の援助

- ・在留期間が満了し、在留資格の更新がなされない場合には、雇用関係を終了し、帰国のための諸手続きの相談その他必要な援助を行うよう努めなければならない。
- ・外国人労働者が病気等やむを得ない理由により帰国に要する旅費を支弁できない場合には、当該旅費を負担するよう努めなければならない。
- ・在留資格の変更または在留期間の更新の際は、手続きに当たっての勤務時間の配慮その他必要な援助を行うよう努めなければならない。
- ・一時帰国を希望する場合には、休暇取得への配慮その他必要な援助を行うよう努めなければならない。

最後に

近年の少子高齢化を踏まえると、事業の継続において外国人労働者の雇用は検討する価値のある項目です。

製造業など専門性の高い業種でも外国人の活躍が増えてきており、適切かつ効果的に配置することで、企業に利益をもたらすものとなるでしょう。

一方で、外国人の雇用管理についてはコンプライアンスを徹底しなければ、重大な法違反に陥るリスクがあります。

また、言語の壁や慣習の違いについても全社的に理解・配慮をしていかなければ、組織管理上の不具合が生じることも想定されます。

自社で活躍できる外国人はどのような人か？会社としてどのような環境を提供できるか？などをあらかじめきちんと検討した上で、専門家に相談しつつ正しい知識をつけましょう。

「働き方」が変わっています！

2019年4月1日から働き方改革関連法が順次施行されています

1

時間外労働の上限規制が導入されます！

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも、年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間、休日労働含むを限度に設定する必要があります。

(施行:2019年4月1日から ※中小企業は2020年4月1日から)

2

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上[※]の年次有給休暇が付与されている全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

(施行:2019年4月1日から)

3

労働時間の客観的な把握を企業に義務付けます！

健康管理の観点から「裁量労働時間制が適用される人」や「管理監督者」も含め、全ての労働者の労働時間の状況が客観的な方法、その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけます。

(施行:2019年4月1日から)

4

月60時間超の時間外割増賃金率が引上げられます！

中小企業においては、現在月60時間超の時間外労働割増賃金率は25%以上ですが、改正後は、中小企業の割増賃金率を引上げ、大企業・中小企業ともに月60時間超の時間外労働割増賃金率は50%以上になります。

(施行:2023年4月1日から)

この他にも「勤務間インターバル制度」の導入促進「フレックスタイム制」の拡充「高度プロフェッショナル制度」の創設「産業医・産業保健機能」の強化について改正されています。

お困りのことは今すぐ商工会議所へ！

東大阪商工会議所 TEL 06-6722-1151

〒577-0809 大阪府東大阪市永和2丁目1-1

執筆・監修：社会保険労務士法人 おぎ堂事務所

編集：東大阪商工会議所