

21 世紀型企业への転換を図る

■ これからの外国人雇用を考える ! その② ～ 外国人を雇用する際のルール ～

外国人の雇入れと離職時の届出義務 !!

外国人を雇入れた場合、および外国人が離職した場合には、その氏名、在留資格などをハローワークに届け出る必要があります。

雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号 平成十九年十月一日施行）抜粋

（外国人雇用状況の届出等）

第二十八条（抄）

事業主は、新たに外国人を雇入れた場合、またはその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

● 届出の対象となる外国人の範囲

日本国籍を有しない方で、在留資格「外交」「公用」以外の方が届出の対象です。また、「特別永住者」は届出の対象になっておりません。



● 届出の方法について

外国人雇用状況の届出方法については、該当する外国人が雇用保険の被保険者か否かによって、使用する様式や届出先、届出期限が異なります。

① 雇用保険の被保険者となる外国人の場合

一般の労働者同様に、「雇用保険被保険者資格取得届」を採用した月の翌月 10 日までに、離職の場合は、「雇用保険被保険者資格喪失届」を離職した日から 10 日以内に、**会社が雇用保険の適用を受けている管轄のハローワーク**に提出します。

② 雇用保険の被保険者とならない外国人の場合

採用・離職いずれの場合も「外国人雇用状況届出書」を事実発生の翌月末日までに、該当する**外国人が勤務する事業所を管轄するハローワーク**に提出します。

● 届出の際の確認内容

届出に際しては、在留カード、または外国人登録証明書などに記載されている情報が必要となります。

今後、外国人の採用が増えることが予想されます。諸手続きの際に、弊所からいろいろと確認させていただくことがございますので、ご協力くださいますようお願いいたします。

外国人労働者の雇用管理の改善とは ？

外国人労働者が日本で安心して働くことができ、その能力を十分に発揮することができれば、採用した企業にとっても大変ありがたいことです。

そのためには、外国人を採用する企業が外国人を受け入れる職場環境を形成しておかなければなりません。

語学教師などは、すでに労働組合を結成して、さまざまな要求を企業につきつけています。後からではなく、前もって働きやすい職場環境、現行法規や指針に逸脱することのない外国人に対する労働諸条件を整備しておくことで、リスクのない外国人雇用に取り組むことができます。このことは、現有社員に対しても、副産物的なプラス効果を与えますので、人事基盤整備へ積極的に取り組む企業の魅力がますます高まることでしょう。



◇ 募集・採用時において

国籍で差別しない公平な採用選考を行いましょう。

日本国籍でないこと、外国人であることのみを理由に、求人者が採用面接などへの応募を拒否することは、公平な採用選考の観点から適切ではありません。



◇ 法令の適用について

労働基準法や健康保険法などの労働関係法令および社会保険関係法令は、国籍を問わず外国人にも日本人と等しく適用されます。また、労働条件面についての国籍による差別も禁止されています。



◇ 「専門的・技術的分野」の労働者について

「専門的・技術的分野」の在留資格をもつ外国人労働者は、企業の人事管理などの改善を図ることで、その就業を促進し、企業の活性化・国際化を担う人材となることが期待されています。



◇ 解雇の予防および再就職援助について

事業規模の縮小などを行おうとするときは、外国人労働者に対して安易な解雇等を行わないようにするとともに、やむを得ず解雇等を行う場合は、再就職希望者に対して、その外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行うように努めましょう。



外国人への配慮とは ？！

日常生活指導や日本語の教育訓練、日本の生活習慣・文化・風習・雇用慣行等について、外国人労働者の理解を深めるための指導を行うことも重要です。

また、外国人労働者からの私生活における悩み、職場における問題の相談にも応じることができるように、担当の社員を配置することができれば、より望ましい体制となります。

在留期間が満了する場合には、雇用関係を終了し、帰国のための手続の相談を行うこと、また、在留資格の変更等の際には、その手続が円滑に進められるように勤務時間の配慮を行うことも忘れないようにしましょう。



労使トラブル業種別診断サービス ⇒ <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

外国人労働者の雇用管理の改善等に関するポイント ?!

【募集・採用時の留意事項】

日本人と同様に、外国人労働者が従事する予定の業務内容、賃金、労働時間、就業場所、労働契約期間、労働・社会保険関係法令の適用に関する事項については、書面の交付、または電子メール（希望のあった場合に限る）により明示しなければなりません。

特に、外国人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、あらかじめ明確に通知してください。後から「そんなつもりではなかった」といっても通用しませんので、相手に誤解を与えないようにすることが重要です。



※ 国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合には、必ず許可または届出のある職業紹介事業者から受けるようにしてください。

※ 採用については、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、不採用としてください。

※ 新規卒者等を採用する際は、留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにしてください。

考え方を変えれば、異なる教育・文化等を背景とした発想が期待できる留学生の採用により、企業の活性化・国際化を図ることができるかもしれません。場合によっては、留学生向けの募集・採用を行うことも検討してみましょう。

教育・法令の周知等について ?!

外国人労働者であっても、日本人同様に“**適正な労働時間の管理**”が必要であり、労働者名簿等の作成も必須となります。

逃亡防止?のため、外国人労働者の旅券等を預かる企業があるようですが、企業で保管してはならないものですのでご注意ください。

外国人労働者が入国する際には、労働基準法等関係法令の研修を受講しますが、入社後も外国人労働者がわかりやすいように、説明書や掲示物などを準備し、法令の理解を深められるような措置や配慮を行うようにしましょう。

【安全性の確保】

外国人労働者に対し、安全衛生教育を実施する際は、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行わなければ意味がありません。

特に、外国人労働者に使用させる機械設備、安全装置または保護具の使用方法等が確実に理解されるよう教育を進めてください。

労働災害防止については、注意喚起に関する標識、掲示等において、イラストなどを用いて外国人労働者がその内容を理解できるようにしてください。

採用時、定期健康診断の実施は、日本人同様に事業主の義務となります。

