



社会保険労務士
高橋 謙二

「正しく雇って上手に使う 外国人労働者」

……社長が押さえておくべき13のポイント

本年一〇月一日より外国人労働者の雇用・離職に際し届出が義務化した。人手不足のなか、飲食業や町工場を中心にいまや欠かすことのできない存在となった外国人労働者。本記事では、募集のしかた、各種手続き、勤怠管理など、経営者として最低限知っておきたいポイントを解説する。

外国人労働者は、現在日本における様々な職域において活用されており、日本経済の重要な構成要素となりつつあります。

過去のように、低賃金で雇用可能であるという理由で、主としてサービス産業や重労働の現場での雇用中心の時代から、現在は、IT産業のシステムエンジニアやテレホンオペレーターなど、高付加価値産業での雇用も増えています。

そこで、法律面で雇用主が押さえておくべき最低限のポイント（形式面）とその他の運営上のポイント（実質面）をご紹介します。

募集および面接時の確認事項

ポイント ①

外国人雇用センター等の利用

募集方法については、日本人の場合と同様、「媒体の利用、専門の斡旋、派遣会社の利用、知人の紹介」などがあります。私が以前、会社経営をしていたときに、よく利用した機関として厚生労働省の外郭団体「外

国人雇用センター（図1参照）があります。センターを利用するメリットは、原則として適正なビザ等の有資格者からの応募になりますので、就労資格等を気にする必要が少なくなりま

す。また、外国人を雇用する際の各種手続きも記載されており、情報は大変充実しています。

ポイント ②

在留資格の確認

外国人を面接する場合は、「パスポート上の上陸許可証印」または「外国人登録証明書」による在留資格の有無により、就労できる資格があるかをまず確認します。在留資格は、基本的に図2の資格がなければ就労できません。また、短期滞在などの就労不可の在留資格から就労可能な在留資格への変更は、現実的には無理だと思っていたほうがよいでしょう。

ポイント ③

日本語能力等採用基準の設定

特殊な専門能力を必要とするケース以外では、面接時のコミュニケーションだけで判断することになります。その場合、どの程度の日本語ができれば業務

正しく雇って上手に使う「外国人労働者」

図1 外国人雇用の専門相談所例

東京外国人雇用サービスセンター ：新宿区歌舞伎町2-42-10 ハローワーク新宿(歌舞伎町庁舎)3階 ☎03-3204-8609 http://www.tfemploy.go.jp/
大阪外国人雇用サービスセンター ：大阪市北区梅田1-2-2 大阪駅前第2ビル15階 ☎06-6344-1135 http://www.osaka-rodo.go.jp/hw/gaisen/
名古屋外国人ジョブセンター ：名古屋市中区栄4-1-1 中日ビル12階 ☎052-264-1901 http://www.2.aichi-rodo.go.jp/anteijo/message/a_gaikokujin.html

図2 在留資格とその期間

在留資格	在留期間
外交	「外交活動」を行なう期間
公用	「公用」活動を行なう期間
教授	3年、1年
芸術	3年、1年
宗教	3年、1年
報道	3年、1年
投資・経営	3年、1年
法律・会計業務	3年、1年
医療	3年、1年
研究	3年、1年
教育	3年、1年
技術	3年、1年
人文知識・国際業務	3年、1年
企業内転勤	3年、1年
興行	1年、6か月または3か月
技能	3年、1年

図3 外国人にも適用される労働関連の法律【一部抜粋】

- 1 国籍を理由とする差別的取扱いの禁止（労働基準法第3条）
- 2 労働条件の明示
使用者は、労働契約を締結するに当たって、賃金、労働時間等を労働者に明示しなければなりません。とくに賃金に関する事項は、書面で明示することが必要です。（労働基準法第15条）
就職にあたっては、賃金、労働時間等の主要な労働条件について、その内容を明らかにした書面（労働条件通知書）などで確認することをお勧めします。
- 3 強制労働・中間搾取の禁止（労働基準法第5条、第6条）
- 4 労働契約の不履行について違約金、損害賠償額等を予定する契約の禁止（労働基準法第16条）
- 5 労働災害にあって療養中の労働者に対する解雇の制限（労働基準法第19条）
- 6 解雇の予告（労働基準法第20条、第21条）
- 7 賃金の支払い（労働基準法第23条）
- 8 最低賃金（最低賃金法）
- 9 労働時間（労働基準法第32条、第40条、附則第131条）、休日（労働基準法第35条）
- 10 時間外・休日労働および深夜労働の割増賃金（労働基準法第36条、第37条）
- 11 年次有給休暇（労働基準法第39条）
- 12 金品の返還（労働基準法第23条）
- 13 安全衛生（労働安全衛生法）

に支障をきたさないのか、自社基準を作成しておくことをお勧めします。
また、日本語の適正検査を受けさせる場合、注意が必要です。

適正テストの日本語力は読解力が中心であり、日本語の聞き取り能力は判定しません。ただし、適正テストの性格類型は、社風との合致に関する一資料とする

日本人労働者に適用される法律は、ほとんど適用されると考えておくべきです。「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」によって、事業主に努力義務が課せられています（図3参照）。

ポイント④ 適正な賃金設定

（労働基準法第3条「国籍を理由とする

採用時の注意点

「勤怠管理およびマネジメント」を参照）。

そして、一番痛感したことは、入社してから日本語が上達するだろうと期待して採用してしまっただけです。なかには上達する方もおられますが、ほとんどの場合あまり上達しません。とくにある程度の年齢に達している方は難しいでしょう。

差別的取扱いの禁止、最低賃金法）

外国人労働者で、たとえ賃金水準の低い国の出身であってもそれをもって日本人より低い賃金で雇用することは許されません。また、日本人に適用される最低賃金法は外国人労働者にも適用されません。ただし、国籍を理由としない、職種や経歴・実績による賃金差異は認められます。

ポイント⑤ 賃金以外の労働条件の明示

（労働基準法第15条）

賃金はもちろんですが、交通費や残業についても明示しておくことをお勧めします。とくに「残業」については注意が必要です。私の経験談ですが、日本人労働者は残業を敬遠しますが、外国人労働者は、逆にいくらかでも残業を希望してきます。それゆえ、生産管理が狂ったり、残業代が多くなり、資金繰りに影響したこともありました。

ポイント⑥ 労働契約書の締結

労働契約書は必ず締結しましょう。そして就業規則等の説明は日本人以上に丁寧に行なうこ

図4 学生・就学生のアルバイト可能時間一覧表

	1週間のアルバイト時間	長期休暇中のアルバイト時間
留学生（大学等の正規生）	1週間につき28時間以内	1日につき8時間以内
留学生（聴講生・研究生）	1週間につき14時間以内	1日につき8時間以内
専門学校等の学生	1週間につき28時間以内	1日につき8時間以内
就学生	1日につき4時間以内	

厚生年金加入は「損か得か」

社会保険料は全額損金処理可能です。個人で保険等を積み立てる場合、損金算入に限度額があるため、単独ではメリットが少なくなります。また、将来的な年金支給もさることながら、遺族年金や障害年金といった、保険機能も日本の厚生年金制度は優れています。

外国人労働者の方々には「脱退一時金」というシステムがあります。これは、収めた保険料がまったく掛け損にならないように、一定期間加入していた者に、保険料の一部を返金するものです。また、国によっては、日本での年金加入期間が、本国の年金加入期間に算入できる国家間の協定も順次締結されています。つまり、ある程度業績が安定している企業なら、加入しておくべきでしょう。

年金加入期間に関する協定例

協定相手国	二重加入防止の対象となる制度	年金加入期間の通算措置
ドイツ	日：年金制度 独：年金制度	あり
イギリス	日：年金制度 英：年金制度	なし
韓国	日：年金制度 韓：年金制度	なし
アメリカ	日：年金・医療保険制度 米：年金・医療保険制度	あり
ベルギー	日：年金・医療保険制度 仏：年金・医療保険・労災保険・雇用保険制度	あり
フランス	日：年金・医療保険制度 仏：年金・医療保険・労災保険制度	あり
カナダ	日：年金制度 加：年金制度	あり
オーストラリア	日：年金制度 豪：年金制度	あり

と。「聞いていない！」と後々トラブルにならないよう、説明を受けた旨の確認印（サイン）をもらっておくことが大切です。とくに正社員用の就業規則のみを備えている事業所では、契約社員やパートタイム従業員にも正社員用の就業規則が適用されることがあります。

また、昇給・賞与・退職金等の金銭に関わる部分はよくトラブルになります。そこで、労働契約書に正社員と待遇の違うところを、あらかじめ明示しておけば、この手のトラブル防止に役立ちます。

労働契約書、就業規則、その他外国人労働者に適用される書類は、日本語のみでも充分ですが、余裕があれば、英語等の書類を用意したいところです。ちなみに厚生労働省では、英語による労働条件通知書のほか、5か国語（ポルトガル語、スペイン語、中国語、ハンガール語、タガログ語）の労働条件通知書を作成していますので、最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署で確認できます。

同時に自動的に加入していることになりません。また、正社員・パート社員の区別もありません（初めて雇用する際は、労働基準監督署に「労働保険関係成立届」を提出することが義務づけられています）。

雇用保険：外国人労働者であっても、一定の要件を満たした者については被保険者資格取得届をハローワークに必ず提出しなければなりません。

社会保険（厚生年金・健康保険）：一定の要件を満たされていれば、外国人労働者も加入手続きが必要となります。

ポイント8 各種保険の適用
労災保険：労災保険は、日本人・外国人の区別なく、雇用と

ポイント7 留学生・就学生のアルバイト
留学生・就学生は法務大臣の資格外活動許可を受けた場合、アルバイトを行なうことができます（図4参照）。したがって、その留学生・就学生が資格外活動許可を受けていることが確認できれば、アルバイトとして雇うことができます。許可を受けている場合は「資格外活動許可書」が交付されていますので、必ずコピーを受領するようにしてください。

ポイント9 身元保証人を立てる
できれば日本人労働者と同様に一名か二名の身元保証人を取りましょう。在留資格における身元引受人は、民事上の責任を負いませんが、事業主は民法715条の使用人責任によって、実質的に無過失責任（無条件に責任を負う）を負っていることになりません。日本人の従業員が業務上の過失により相手に損害を与えて会社が賠償した場合、会社側は従業員に賠償額の負担

正しく雇って上手に使う「外国人労働者」

分を請求できますが、外国人の場合、ほとんど本国に帰国しますので、直接請求できなくなります。そのような場合、身元保証人に請求できれば安心です。

雇用中の留意点

ポイント⑩ 在留資格の更新手続き

雇用中に在留資格の更新がきた場合、会社は以下の書類を用意してください。

雇用契約書の写し

会社と本人の間で結ばれたものです。会社の辞令または採用通知書の写しでも構いませんが、従事する職務の内容をできるだけ詳しく、また雇用期間、地位および報酬額について明記されていることが必要です。

会社の商業登記簿謄本の写し

および決算報告書

申請前三か月以内に発行されたものが必要です。損益計算書については、一番近い年度のものを用意してください。なお、設立間近の会社で決算書がない場合は、代わりに今後一年間の

事業計画書を提出してください。

会社案内書（パンフレット）

会社の事業内容がわかるものを準備してください。

雇用理由書（必ず提出しなければならぬというものではありません）

外国人を採用するまでに至った経緯や雇用の理由、職務内容を具体的に要領よく記述した説明書を在留資格の期間中に提出すると審査の対象になります。在留資格が切れても申請中であれば、就労は可能です。

ポイント⑪ 勤怠管理およびマネジメント

労働観や慣習の違いから、時間に対する感覚が違うケースが多く見られます。とくに遅刻・欠勤と給与の関係や就業規則に明示している制裁金については、しっかりと説明をします。それと共に日本人の時間に対する感覚を理解させることも大切です。顧客とのトラブル防止にも役立つはずです。

外国人労働者の雇用管理で一番難しいのは、マネジメントにおけるコミュニケーションです。外国人労働者は「できない」

「わからない」とは絶対言いません。なぜなら、能力がないと思われかねないからです。あとで「できなかった」「わかっていなかった」ことが発覚して、トラブルになった経験が私にもあります。当初は、本当に理解しているのか、できるのかを見極めなければなりません。また、「できない・わからない」と言うことと本人の評価は別であることを、まず理解してもらうことが大切です。

退職時の処理方法

「退職時証明書（退職者に渡す）」「退職届（退職者から提出させる）」の二つの書類を用意してください。

ポイント⑫ 退職時証明書の提出

退職時証明書は、退職した外国人労働者が次の就職活動のために入国管理局等に提出しなければなりません。発行したときは必ず、受領書を受領印をもらいましょう。

ポイント⑬

人労働者の戦力化に成功されることを願ってやみません。 Li

退職金の取扱い

退職時、もっとも多いのが、金銭トラブルです。懲戒解雇の場合や退職金の取扱いについて、入社時に労働契約書や就業規則で明記しておき、さらに退職時にも文書を交わしておくことが大切です。できれば、競業禁止規定も入れておきたいものです。

* * *

少子高齢化が急速に進む現代において、中小企業の経営者が、外国人等の優秀な若年労働者に目を向けるのは当然の流れだといえるでしょう。また、日本政府もフィリピンなどの経済連携協定(EPA)で、看護・介護の分野において外国からの人材の受け入れを決めるなど、政策的に、各分野で外国人労働者の受け入れ促進を図っています。

その反面、ビザ等の外国人労働者の在留許可には厳しい規制があり、また、外国人労働者を雇用する際の法整備の不備や告知の不足、労働観の違いなどによるトラブルが絶えないのも現状です。事業主の皆様が、こういった問題をクリアし、外国

profile

たかはし じょうじ 外国人雇用コンサルタント/高橋社会保険労務士事務所所長。海外留学、営業から会社経営まで、様々な実績をもとに各種講師や企業へのコンサルタントを実施 <http://www.takahashi-sr-office.com/>