

社会保険労務士法人山口事務所

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【外国人雇用について】

- 1 在留資格の種類および働ける職種
- 2 雇用環境の整備
- 3 労働保険・社会保険の適用・手続きの注意点
- 4 Q&A

1 在留資格の種類および働ける職種

事業主は、外国人を雇用する際、在留カード又はパスポート等により、その就労が認められるかどうかを確認する義務があり、それを怠り不法就労をさせた場合、不法就労助長罪に問われる可能性があります。在留カードを確認するにあたっては、以下のポイントに気を付けていただくと良いでしょう。

- ・偽造カードでないか（在留カードを傾けると「MOJ」の透かし文字の色が変色する等の偽造防止が施されています。偽造を見分けるアプリもあるので活用するのも有効です。）
- ・就労可能な在留資格か（日本において行うことができる活動内容か）
- ・在留期限（満了日を過ぎていないか）
- ・カード裏面（変更後住所や資格外活動許可はここに書かれます）

* 出入国在留管理庁 在留カード等読取アプリケーション

<https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/rcc-support.html>

* 出入国在留管理庁 在留資格一覧表

<https://www.moj.go.jp/isa/applications/status/qaq5.html>

さらに、就労可能な在留資格を保有したうえで、その在留資格で認められた職種である必要があります。例えば、「技術・人文知識・国際業務」はシステムエンジニア等なら可能ですが飲食店店員は不可、「留学」は原則就労不可ですが、資格外活動許可があれば一定の範囲内で就労可能となります。

なお、外国人が出張等で日本を出国した場合、出国日より1年以内に再入国しないと在留カードが失効してしまうのでご注意ください。

担当：波多野

2 雇用環境の整備

外国人の雇用にあたっては、在留資格の確認だけでなく、適切な労働条件を確保することが求められます。ここでは、労働契約締結時の注意点や、雇用環境の整備についてご紹介します。

1. 適正な労働条件の確保

企業は、外国人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りません。また、外国人雇用管理指針では、外国人労働者が労働条件を理解しやすくするよう努めることを求めています。例えば、雇用契約書や就業規則を外国人の母国語や易しい日本語で説明することで、契約内容の理解を深めることができ、トラブル防止や円滑な雇用関係の維持につながります。

*厚生労働省 外国人雇用管理指針

<https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf>

2. 労務管理とルールを理解

外国人労働者が円滑に日本の職場に適應するためには、文化的な違いを理解し、適切なサポート体制を整えることが必要です。特に、労働基準法や職場ルールに関する知識が不十分な場合、労働条件の違反、労使間のトラブル、安全基準の未遵守による労災事故などのリスクが高まります。このような問題を防ぐためには、労務管理の徹底と教育の充実が重要です。例えば、動画マニュアルを活用することで、言語の壁を超えて職場ルールや安全対策を直感的に理解できるようになります。また、入社時研修や定期的なフォローアップを行い、外国人労働者が疑問を解決できる環境を整えることも有効です。

3. 福祉の充実と生活サポート

外国人労働者が安心して生活し、長期的に就労できる環境を整えるためには、福祉の充実や生活サポートも重要です。例えば、退職リスクを低減させる施策として、日本語教育や日本の生活習慣・風習に関する講義やワークショップの実施などが有効です。

では、外国人に対するこうした支援は、日本人との公平性の観点から「差別」に当たるのでしょうか？労働基準法では、国籍による差別を禁止しています。しかし、外国人労働者が言語や文化の違いによって特定の支援を必要とする場合、それに応じた措置は「合理的な配慮」に該当し、不当な差別には当たりません。例えば、日本文化適應のための研修、病院への付き添いや行政手続きのサポートといった対応は、外国人が適應しやすい環境を作るための適切な支援と考えられます。

適正な労働条件、労務管理とルールを理解、福祉の充実と生活サポートにより外国人労働者が安心して働ける環境を整えることが、外国人労働者の定着率向上や職場全体の活性化につながります。

弊所では、外国人雇用に関する労務管理のサポートや、英語対応のご相談も承っておりますので、ぜひお気軽にお問い合わせください。

担当：伊藤

3 労働保険・社会保険の適用・手続きの注意点

日本で働く外国人にも、原則として日本人と同様に労働保険及び社会保険制度が適用されます。ただし、以下の届出や制度については、日本人と異なる取り扱いとなります。

1. 外国人雇用状況届出について

外国人を雇用する全ての事業主は、雇入れ及び離職の際に外国人雇用状況を届け出なければなりません。雇用保険の被保険者となる外国人労働者については、雇用保険被保険者資格取得届及び喪失届に在留カードの情報を記載することにより、外国人雇用状況届出を行います。なお、昼間学生や労働時間が週20時間未満等の理由で雇用保険の被保険者とならない場合、雇入れ及び離職時に外国人雇用状況届出書をハローワークに届け出なければなりません。

* 厚生労働省 外国人雇用状況の届出について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html

2. 脱退一時金について

外国人が、厚生年金保険等公的年金制度の被保険者資格を喪失し、一定の要件（日本国内に住所を有していない、6ヶ月以上の被保険者期間がある、老齢年金の受給資格を満たしていない等）に該当した場合、脱退一時金の請求が可能です。なお、出国後2年以内に原則本人が請求することになります。

* 日本年金機構 脱退一時金の制度

<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyuu/seido/sonota-kyufu/dattai-ichiji/20150406.html>

3. 社会保障協定について

自国で社会保障制度に加入している外国人が日本で働く場合、自国と日本のいずれでも社会保障制度に加入することになり保険料が二重にかかるケースがあります。そのため日本ではアメリカをはじめ23ヶ国（2024年4月時点）と社会保障協定を発効し、加入すべき制度を調整し二重加入となることの防止や両国での加入期間を通算し年金の受給資格を満たしやすくしています。

なお、日本で働く外国人は、一時的に自国の事業主からの派遣により日本で働く等の例外を除き、原則として日本の社会保障制度に加入することになります。

* 日本年金機構 社会保障協定

<https://www.nenkin.go.jp/service/shaho-kyotei/shaho.html>

* 日本年金機構 協定を結んでいる国から日本で働く場合の手続き

<https://www.nenkin.go.jp/service/shaho-kyotei/shikumi/nijukanyuboshi/20120802-02.html>

日本で働く期間が短いいため加入したくないという外国人もいるかもしれませんが、法律で加入が義務付けられています。脱退一時金等の制度があることも説明し、理解のうえ加入いただくことが大切です。

担当： 簗毛

4 Q&A

外国人の雇用について実務上問題となり得る事項をQ & A形式でご案内します。

Q 1. 就労資格のない外国人を労働させた場合、会社にはどのようなリスクがありますか？

A 1. 就労資格のない外国人が就労した場合は不法就労となり、不法就労した外国人が強制的に国外退去させられるだけでなく、不法就労させた事業主も処罰の対象となります。

不法就労外国人を雇用した場合は、不法就労助長罪（入管法第 73 条の 2）として 3 年以下の懲役又は 300 万以下の罰金に処せられます。

なお、故意に不法就労させた場合に加え、不法就労と知らなかったとしても在留カードの確認漏れなどの過失がある場合は処罰の対象となりますので注意が必要です。

Q 2. 在留資格が「留学」のアルバイトが在留期間満了日前に学校を卒業するようですが・・・。

A 2. 大学生等「留学」の在留資格は、教育を受けるための資格のため、卒業後は在留期間が残っていたとしても「留学」の在留資格で日本に滞在して就労することはできません。

例えば、卒業後は「特定活動」の在留資格へ変更し、就職活動をしながら「資格外活動許可」を受けることでアルバイトをすることなどが考えられます。

Q 3. 在留期間の更新中に在留期間を過ぎてしまいそうなのですが、不法就労になりませんか？

A 3. 在留期間内に更新の手続きを開始していれば、更新が許可されるまでに在留期間が過ぎていても従前の在留資格で日本に滞在することができます。

ただし、従前の在留期間の満了日から 2 ヶ月が経過した日、または更新が許可されなかった場合はその日以降就労はできませんので、早めに更新するよう指導してください。

Q 4. 勤務時間中に職場でお祈りをしているといるのですが認める必要はありますか？

A 4. 礼拝等を認める義務はありませんが、外国人を活用する上では、2 雇用環境の整備でお伝えしましたように日本の習慣や労働条件を指導することに加え、外国人の文化や宗教に理解を示すことが望ましいとされています。

業務の都合により対応できない場合は、入社後のトラブルを回避するために採用の時点で確認しておくことも重要です。

認める場合は場所の確保や労働時間とするか等を事前に取り決め、他の従業員にも説明しておくことが望ましいといえます。他社の取り組み等については、下記の事例集等をご覧ください。

* 厚生労働省 外国人の活用好事例集

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11655000->

<Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Gaikokujinkoyoutaisakuka/741015kkf0920.pdf>

担当：佐藤

お知らせ / ご案内

弊所代表の山口が行うセミナーをご案内いたします。

■2025年4月8日（火）『65歳定年延長の実務対応』

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/10987>

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2階

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage：<https://www.ys-office.co.jp> Facebook：<http://www.facebook.com/ysoffice>

YouTube：<https://www.youtube.com/@Ys-office/featured>



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office