

- ◆ 外国人労働者の雇用①  
～ 採用時の留意点 ～

## 外国人労働者の雇用① ～ 採用時の留意点 ～

外国籍の方を雇用するにあたっては、入管法（出入国管理及び難民認定法）等で定められたルールを守らなければなりません。

今号では、外国籍の方を採用する際に留意すべき事項についてお知らせします。

### 採用決定前

#### ◆ <在留資格>と<在留期間>を口頭で確認する

<在留資格> 入社を希望する外国籍の方について、①就労可能な在留資格であるか、②就労させようとする仕事の内容が在留資格の範囲内の活動か、を確認してください。

<在留期間> 既に在留期間（満了日）が過ぎている方を雇用することはできません。

#### 【在留資格一覧】

就労に制限のない在留資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 永住者</li> <li>● 日本人の配偶者等</li> <li>● 永住者の配偶者等</li> <li>● 定住者</li> </ul>	職種にかかわらず就労することができます。
一定範囲での就労が可能な在留資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 外交</li> <li>● 公用</li> <li>● 教授</li> <li>● 芸術</li> <li>● 宗教</li> <li>● 報道</li> <li>● 高度専門職</li> <li>● 経営・管理</li> <li>● 法律・会計業務</li> <li>● 医療</li> <li>● 研究</li> <li>● 教育</li> <li>● 技術・人文知識・国際業務</li> <li>● 企業内転勤</li> <li>● 介護</li> <li>● 興行</li> <li>● 技能</li> <li>● 技能実習</li> <li>● 特定技能</li> </ul>	それぞれの在留資格に該当する職種においてのみ就労することができます。在留資格に該当しない種類の仕事はできません。
許可の内容により就労の可否が決まる在留資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 特定活動 例) 卒業後就職活動を行う留学生 ワーキングホリデー 他</li> </ul>	指定された活動のみ認められます。認められた活動内容は、ご本人が所持している『指定書』で確認できます。
就労できない在留資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 文化活動</li> <li>● 短期滞在</li> <li>● 留学</li> <li>● 研修</li> <li>● 家族滞在</li> </ul>	原則就労できませんが、資格外活動許可を受けている方については、許可の範囲内で就労することができます。（次ページ参照）



## ※※ 資格外活動許可について ※※

- ・就労できない在留資格の方であっても、資格外活動許可を受けている方は雇用することができます。
- ・ただし、就労時間等に制限があるので注意が必要です。

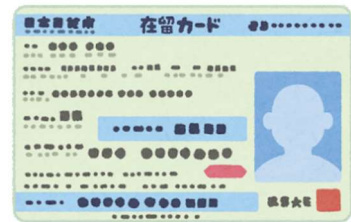
### 【資格外活動許可における就労可能時間】

在留資格	1週間の就労可能時間	教育機関の長期休業期間の就労可能時間
留 学	28時間以内	1日8時間以内
家族滞在	28時間以内	—
特定活動	28時間以内	—
文化活動	許可内容を個別に決定	—

## 採用決定後

### ◆「在留カード」を確認する

- ・在留期間が3か月を超える方は、原則として『在留カード』（特別永住者の方は『特別永住者証明書』）を所持しています。
- ・採用が決定した方については、『在留カード』等の原本を提示してもらい、在留資格や在留期間等を確認してください。
- ・資格外活動許可を受けている方は、『在留カード』裏面の「資格外活動許可欄」に以下のいずれかの記載がありますので、内容を確認してください。



- ① 許可：原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く
- ② 許可：資格外活動許可書に記載された範囲内の活動  
(↑②の場合は、ご本人が所持している『資格外活動許可書』も確認してください)

- 『在留カード』のコピーをとるときは、ご本人の承諾を得てからにしてください。
- 以下のような雇用を行った場合、事業主も処罰の対象となりますので十分ご注意ください。

- × 在留期間が過ぎている外国人を雇用した
- × 資格外活動許可を受けていない留学生を雇用した
- × 在留資格の範囲外の仕事をさせた

### 不法就労助長罪

➔ 3年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金、又はこれらの併科

## 採用後

### ◆労働関係法令の適用

- ・日本国内で就労する方については、国籍を問わず、原則として労働関係法令（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災保険法等）が適用されます。



### ◆雇用保険・社会保険への加入

- ・**雇用保険**：日本人と同様の基準により加入します。ただし、留学生や、外国の失業補償制度の適用を受けている方等、加入の対象とならないケースがあります。
- ・**健康保険**：日本人と同様の基準により加入します。
- ・**厚生年金保険**：日本人と同様の基準により加入します。ただし、外国の事業所から一時的に日本に派遣されている方については、加入が免除されるケースがあります。

### ◆外国人雇用状況の届出

- ・外国籍の方（特別永住者を除く）を採用したときは、その方の【①氏名、②在留資格、③在留期間、④生年月日、⑤性別、⑥国籍・地域、⑦資格外活動許可の有無、⑧在留カードの番号】等を、所轄のハローワークへ届け出る必要があります。

次号では、「外国人労働者の雇用②～在職中の留意点～」をお届けします。