

誌上相談室 Q&A

【テーマ】

外国人を雇用する際に留意すること



我が国で働く外国人はこのところ増加の一途をたどっています。国内全体を見渡すと、100万人を超える外国人が働いています。宮城県内でも7800人を超えており（いずれの数値も平成28年10月末現在のもの）、読者の皆さんのお近くでも外国人が働いている姿を目にする機会も増えているのではないのでしょうか。今回は近年注目度が上がっている外国人を雇用する場合の注意点について解説します。

1. 募集・採用にあたって
Q1 外国人を募集したい場合の注意点は？

A 募集の際に、「外国人のみを対象とすること」や、「外国人の応募ができない」という求人を出すことはできません。国籍を条件とするのではなく、スキルや能力を条件として求人を出すようにし、公正採用選考および人権上の配慮からも、面接時に「国籍」等の質問は行わないでください。

また在留資格の確認は口頭で行うようにしていただき、在留カード等は採用決定後に提示を求めるとしていただく。

Q2 外国人を雇用する際の注意点は？

A 外国人を雇用する場合は、その外国人が就労可能な在留資格を付与されているか確認する必要があります。また、採用決定後に在留カード等の提示を求めると場合には、個人情報であることを十分ご留意の上ご確認ください。

2. 外国人雇用状況の届け出について
Q3 外国人を雇った場合や離職した場合には、どこかに届け出るのであるか？

A 外国人を雇った場合や離職した際は、その氏名、在留資格などをハローワークに届け出てください。

Q4 対象となる外国人とは？

A 日本国籍を有しない方で、在留資格「外交」、「公用」以外の方が届け出の対象となります。

また、在留資格「特別永住者（在日韓国・朝鮮人等）」の方は、特別の法的地位が与えられているため、外国人雇用状況の届出制度の対象外とされており、届出の必要はありません。

Q5 どのような方法？

A 雇用保険の被保険者となる外国人については、「雇用保険被保険者資格取得届」や「雇用保険被保険者資格喪失届」の中の必要事項をご記入の上、届け出てください。雇用保険の被保険者とならない外国人については、「外国人雇用状況届（様式第3号）」に必要事項をご記入の上、届け出てください。

Q6 届け出をする際の注意点は？

A 外国人雇用状況の届け出の際に、外国人労働者の在留カードまたは旅券（パスポート）などの提示を求め、届け出る事項を確認してください。また、「留学」や「家族滞在」などの在留資格の外国人が資格外活動許可を受けて就労する場合、在留カードや旅券（パスポート）、または資格外活動許可書などにより資格外活動許可を受けていることを確認してください。

Q7 届け出しなかった場合、罰則などありますか？

A 雇用対策法に抵触し、30万円以下の罰金の対象とされています。

Q8 留学生が行うアルバイトも届け出対象となりますか？

A 対象となります。届け出にあたり、資格外活動の許可を得ていることもご確認ください。なお、短期アルバイトの場合は雇入れ日と離職日の双方を記入して、まとめて届け出できます。

3. 外国人労働者の雇用管理の改善について
Q9 外国人を雇った後に気を付けることは？

A 外国人が能力を発揮できる適切な人事管理と就労環境の整備をお願いします。厚生労働省では法令に基づき、外国人労働者が日本で安心して働き、その能力を十分に発揮する環境が確保されるよう、事業主が行うべき事項について指針を定めています。

詳しくは、宮城労働局HPでご確認ください。
<http://miyagi-roundoukyoku.jp/site.htmlw.go.jp/2/240/248.html>

【回答】

宮城労働局職業安定部職業対策課
(宮城野区鉄砲町)



雇用開発主任
小野寺 正道氏