

# 元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける  
みんなが笑顔で暮らせる社会をつくろう

福岡市博多区比恵町 11-7-701  
深川経営労務事務所・(株)グッジョブ  
特定社労士・人事コンサルタント 深川順次  
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 外国人を雇用するときの留意点

- ①外国人雇用のメリット、デメリット
- ②採用時の留意点-在留資格等の確認が前提
- ③在留資格に関する注意事項

2018年4月号(第176号)

「外国人労働者数約128万人、前年同月比で18.0%増(平成29年10月末現在)」

人手不足の中で、外国人労働者が急増しています。近くのコンビニ、ホットモットなどで日常的に目にするようになりました。また当社の関与先でも外国人を雇用している企業が増えています。

とくにベトナム出身者が急増しており、対前年比で39.7%増、24万人強となっています。生産年齢人口の大幅な減少や2020年東京オリンピックの開催、外国人観光客の増加などで、人手不足が更に強まることが予想されるおり、外国人労働者の雇用需要が更に高まることは確実です。

今回は、外国人労働者を雇用するときの留意点について、明らかにします。

## 外国人を雇用するときの留意点

### ■外国人雇用のメリット、デメリット■

まず外国人を雇用することのメリット、デメリットからみていきましょう。

#### 【メリット】

##### ①若い労働力を確保できる

少子高齢化の中で、とくに若手の確保が困難となっています。海外からの若手人材による補充、これが最大のメリットです。とくに目や手先、運動能力が求められる製造現場、日本語の会話力が不十分でも大きな問題ではない現場ではメリットが大きいといえます。

##### ②労働意欲が高く、社内環境の活性化につながる

一般的に外国人は遠くからわざわざ働きに来日しているので、労働意欲が高い人が多い。給与だけでなく、技術を吸収したいという意欲も持っています。こういう姿勢が、組織にとって大きな刺激になる可能性があります。マンネリ化した社内の沈滞ムードを吹き飛ばし、社員の就労意識向上と社内の活性化につながります。

##### ③海外進出への対応ができる

海外進出の計画があれば、その国の労働者を雇用することで、進出予定地の文化や習慣を学ぶことができます。また、外国人を通じて、その国の優秀な人材を確保しやすくなります。

#### 【デメリット】

##### ①雇用の手続などが面倒である

外国人を雇用する場合、いろんな制約があります。在留資格や就労資格があるのかどうか、確認する必要があります。資格がない人を雇えば、罰則が適用されます。技能実習生を雇用するためには、特定の窓口機関を通す必要があります。

##### ②十分なコミュニケーションがとれない

日本語の会話力だけでなく、文化や習慣の違いから誤解が生じ、それが勤労意欲を弱めてしまう可能性があります。

##### ③文化、習慣の違いにより摩擦が生じやすい

## ■採用時の留意点-在留資格等の確認が前提■

採用時にまず注意する点は、在留資格です。在留資格の種類によって就労の可否が決められています。

### 【在留資格には3種類がある】

#### ①就労制限のない在留資格

「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」の4つの在留資格の外国人は、どんな職業にも就労できます。

#### ②在留資格の範囲内で就労できる在留資格

「外交」「公用」「教授」「芸術」「宗教」「報道」「投資・経営」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」「興行」「技能」「技能実習」「特定活動」の18の在留資格では、就労できる仕事が制限されています。

#### ③原則として就労できない在留資格

「文化活動」「短期滞在」「留学」「研修」「家族滞在」の5つの在留資格は、原則就労できません。

ただし、「留学」「家族滞在」の外国人は、地方入管局で資格外活動の許可を受けることで、アルバイトなどを週28時間まで就労できます。留学生が、夏休みなどの期間中は、1日8時間まで就労することができます。また、許可されたとしても風俗営業等(パチンコ店やバー・キャバレーなど)には就労できません。

不法に就労させた場合は、事業主には3年以下の懲役または300万円以下の罰金という重い刑罰が科せられる可能性があります。それゆえ、採用する際は必ず、在留カードや旅券(パスポート)、資格外活動許可書などの提示を求め、確認することが必要です。

### 【外国人にもすべての労働法が適用される】

外国人にも、「最低賃金法」や「労基法」「雇用保険法」などの労働法はすべて適用されます。それゆえ日本人と同じように、最低賃金以上の賃金支払いが義務付けられています。また雇用保険や社会保険加入基準も日本人と全く同じです。残業を行えばそれに応じて残業代の支払義務も発生します。

「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らないこと」になっています。

また、外国人労働者を常時10人以上雇用する場合は、「雇用労務責任者の選任」が必要となります。

## ■在留資格に関する注意事項■

ここでは、在留資格に関する2つの事例を取り上げ、注意事項を明らかにします。

### 【留学生アルバイトを新卒採用したい】

留学生アルバイトは、小売業や飲食サービス業などでは欠かせない戦力となっています。優秀な人材も多く、企業としてはそのまま正社員として雇用したり、店長となって働いてもらいたいという想いをもちます。

しかし、留学生が大学などを卒業することになれば、在留資格は「留学」から別の資格に切り替える必要が生じます。つまり「就労制限のない在留資格」が「在留資格の範囲内で就労できる在留資格」です。

この切替は、多くの場合困難であると考えられます。店舗での仕事が、18の在留資格に該当する可能性が低いからです。

### 【外国人にもジョブローテーションをしたい】

外国人は、日本人と同じように配置転換など自由にできるでしょうか。ここでも「就労制限のない在留資格」でない限り、大幅に制限されます。

例えば、商社で外国企業との取引対応のために通訳(外国語を用いた業務)で雇用しました。つまり在留資格の「人文知識・国際業務」です。この外国人を海外との取引が減少したため、外国語を用いない国内営業に回したり、工場の製造ラインに異動することはできません。

このように、外国人の雇用は、在留資格との関係で、大幅に制約されています。