

外国人材の雇入れ・離職時のルールと留意点

深刻な人手不足が続くなか、外国人材の活用の裾野が広がりつつあります。
法令に定められた雇用ルールをはじめ、外国人を雇用する際の留意点を解説します。

京都うえにし社会保険労務士事務所代表
社会保険労務士

上西 賢佑



日本国内での人手不足が深刻化するなか、人手不足を補う、あるいは海外の技術を利用することなどを目的に、外国人労働者の活用の裾野が広がっています。

外国人を雇用する場合においても、労働基準法などの労働関連諸法令については、基本的に日本人と同様に適用されます。

しかし、外国人雇用に特有の問題として、在留資格に応じた就労制限などがあります。不適切な労務管理によって、外国人本人だけでなく、事業主も法令違反で罰せられるリスクが生じます。

本稿では、特に法令遵守の観点から、日本国内で外国人を雇用する事業主が押さえておくべき労務管理上のポイントと、労務トラブルを防止するための留意点を解説します。

外国人と在留資格

(1) 外国人と在留資格との関係

「外国人」とは、日本国籍を有しない人のことをいいます。日本に滞在する外国人には、旅行などの一時滞在を除き、原則として、滞在する理由に応じて、在留資格

が与えられています。

「在留資格」とは、簡単にいうと、外国人が日本国内に在留して行なうことができる活動の種類を類型化したものです。法務省の外局である出入国在留管理庁が管轄しています。

外国人雇用と在留資格は密接な関係にあります。事業主は、外国人を雇い入れる際には、当該外国人の在留資格について、そもそも国内で就労することができるのかどうか、また、就労できるとしても、どんな仕事に就労することができるのかなどを確認しなければなりません。

この確認を怠り、後に不法就労であることが判明した場合（在留資格で認められた範囲を超えて働く場合を含みます）には、外国人本人が不法入国罪や資格外活動罪などに該当するとともに、事業主も、不法就労助長罪に該当するとして、3年以下の懲役または300万円以下の罰金が科されます（入管法73条の2）。

(2) 在留資格の種類と就労の可否

在留資格には、29種類の資格があります（2023年7月時点）が、労務管理の観点からいえば、在留資格を「就労することができ

図表1 在留資格の分類

- ① 就労制限のない在留資格(身分系の在留資格)
- ② 就労制限のある在留資格
- ③ 原則として就労できない在留資格

図表2 就労を目的とする主な在留資格

在留資格の種類(※)	在留資格の内容
専門的・技術的分野の在留資格	分野ごとに職業を指定した在留資格。「教育」「研究」「技術・人文知識・国際業務」など、16分野に分かれる
技能実習	日本で開発され培われた技能・技術・知識を開発途上国などへ移転する(持ち帰ってもらう)ための在留資格(1993年創設)
特定技能	特定の産業分野(介護、建設、宿泊など12分野)で一定の技能を持つ外国人を受け入れるための在留資格(2019年創設)

(※) 他に就労可能な在留資格としては、「高度専門職」「特定活動」がある。「高度専門職」は、高度学術研究分野などにおいて高い能力を持つ外国人に与えられる在留資格。「特定活動」は、法務大臣が個々の外国人について特に活動を指定する在留資格

るか、できないか」という観点から、次の3つに分類すると、理解しやすいと思います(図表1)。

① 就労制限のない在留資格(身分系の在留資格)

在留資格のうち、「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」は、身分系の在留資格といわれ、その特定の身分を持つ限り、在留中の活動に制限がありません。

したがって、日本人と同様にどのような仕事に就くことも可能であり、外国人を雇用する際においても、在留資格について特に留意

すべき事項はありません。

ただし、たとえば外国人が日本人の配偶者等として在留資格を得た場合において、もし当該日本人と離婚した場合には、その在留資格を失うことになります。そうした際には、他の在留資格を取り直す必要があることに留意してください。

② 就労制限のある在留資格

就労するために日本に入国した外国人は、就労を目的とする在留資格を取得する必要があります。就労を目的とする主な在留資格は、図表2のとおりです。

就労を目的とする在留資格では、在留資格で許可された業務にしか就労することができないことに留意してください。

たとえば、ホテルで「通訳」として就労するために「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を取得した外国人が、客室の清掃業務などに従事することは、たとえ同じホテル内で行なわれるとしても、資格外の就労に該当し違法となります。

③ 原則として就労できない在留資格

在留資格が「留学」「家族滞在」などの場合は、本来の入国・滞在を認めた趣旨から外れることから、原則として、就労することはできません。

ただし、これらの在留資格であっても、資格外活動許可を得て、条件付きで働くことができる場合があります(入管法19条2項)。たとえば、外国人留学生在がコンビニや飲食店でアルバイトをするようなケースです。

ただし、許可を得た場合であっても、労働時間の制限(原則として、1週間の労働時間が合計28時間以内であること)および業種の制限(風俗関連の業種でないこ

と)があることに留意する必要があります。

労務管理上のポイント①

採用・雇入れ時の留意点

ここからは、外国人雇用における労務管理上のポイントについて、「採用・雇入れ時」「在職中」および「離職時」の3つの段階に分けて解説します。

(1) 在留カードの確認

外国人を採用するときは、まず本人が所持している在留カードの提示を求め、確認する必要があります。「在留カード」とは、日本に適法に入国し、中長期間滞在する外国人に対して交付される滞在許可証をいい、外国人の身分証明書を兼ねるものです。

在留カードの表面には、在留資格、就労制限の有無、在留期間などが記載され、裏面には、資格外活動許可欄があるなど、重要な情報が記載されています。

また、外国人の採用に伴って、在留資格の変更が必要になることがあります。

たとえば、新卒の外国人を採用する場合には、「留学」の在留資格から、就職予定の職種の在留資

格に変更するための手続き（在留資格変更許可申請）が必要になります。同様に、転職する外国人が、転職の前後で職種に変更が生じる場合にも、在留資格の変更手続きが必要になります。

これらの場合において、在留資格の変更が許可されないときには、その外国人を雇用することができません。

もし、在留資格の変更許可よりも前に採用内定を通知する場合には、内定通知書において、「入社日までに在留資格の変更が許可されない場合には内定を取り消す」旨を定めておくことが、トラブルの防止になります。

(2) 雇用契約書の締結

事業主は、労働者を雇い入れる際、法律上、書面などによって労働条件を通知する義務があります。このことは外国人に対しても同様です（労働基準法15条）。

労働条件の通知は、通知内容に労働者が合意したことを証するために、双方が記名・押印または署名する形で雇用契約書を作成する方法が望ましいと考えます。

外国人の雇用契約書を母国語で作成する義務はありませんが、トラブルを防止する観点からは、で

きる限り言語に配慮すべきです。厚生労働省や外国人雇用サービスセンターなどでは、外国語対応の資料（厚生労働省の「外国人労働者向けモデル労働条件通知書」など）を提供していますので、それらを利用するのもよいでしょう。

また、雇用契約書には従事する業務内容を記載する必要があります。外国人の場合には、在留資格で認められていない業務に抵触しないように留意してください。

なお、外国人に誤解が生じやすい傾向がみられるのが、額面給与と手取り額の違いです。

雇用契約書に記載された給与の額面と、実際の手取り額とは異なることを事前に説明し、税金と社会保険料の控除後の額が支払われることを理解してもらうことが、トラブルの防止になります。

(3) 外国人の雇用状況の届出

外国人雇用の特有の手続きとして、外国人の雇用状況の届出があります。

事業主は、外国人の雇入れおよび離職時に、その雇用状況をハローワークに届け出ることが義務付けられています（雇用対策法28条）。これに違反すると、30万円以下の罰金の対象となりますので、

で、手続きを忘れないようにしてください。

届出期限は、雇用保険に加入する外国人については、雇入れ日の属する月の翌月10日までとされています。このとき、雇用保険の資格取得手続きと同時に（同じ申請書で）雇用状況の届出を行なうことができます。

一方、雇用保険に加入しない外国人については、雇入れ日の属する月の翌月末日までに、「外国人雇用状況届出書」を提出する必要があります。

(4) 社会保険への加入

日本の社会保険制度には国籍要件がないため、外国人であっても、加入する社会保険は日本人と同じです。

なお、特殊なケースですが、社会保険協定を締結している国の外国人であって、海外法人に籍を置いたまま来日している場合など、外国と日本で二重に社会保険料を納める外国人については、社会保険料の支払いが免除される場合があります。

外国人にとって、日本の社会保険制度は理解しづらい傾向がありますので、理解を得るには丁寧な説明が必要です。その際、出入国

在留管理庁などが、社会保険制度を外国語で説明したパンフレットなどを提供していますので、これらのツールも活用してください。

なお、外国人特有の制度として「脱退一時金」があります。これは、外国人が日本の公的年金を受給するために必要な10年間の加入期間を満たさない場合に、保険料が掛け捨てにならないよう、帰国時に一時金を受給することができます。

社会保険への加入時に説明しておくことで、外国人に安心感や納得感を与えることができます。

労務管理上のポイント2

在職中の留意点

(1) 外国人の労働環境の整備

基本的に、外国人に対しても、労働基準法などの労働関連諸法令が等しく適用されますので、労務管理の面では、日本人と同様に捉えておけば問題ありません。

外国人の労務管理について、事業主がとるべき対応をまとめたものとして、「外国人労働者の雇用の改善等に関する事業主が適切に対処するための指針（平成19年厚生労働省告示276号）」が

ありますので、一度は目を通して
おきましょう。

(2) 雇用労務責任者の選任

外国人を10人以上雇うときは、
前記の指針に基づき、外国人の労
務管理を担当する責任者として、
雇用労務責任者を選任する必要が
あります。

雇用労務責任者について、特に
資格や経験などの要件は設けられ
ていませんが、一般的には、人事
課長などがその役割を担っている
ことが多いといえます。

なお、選任の届出をする必要は
ありません。

(3) 定期的な在留資格の確認

外国人が在留期間の満了後も就
労することは、不法就労に該当し
ます。

事業主は、外国人の雇入れ後
も、在留カードの有効期限を定期
的に確認し、更新手続きが適切に
行なわれているかどうか（失効し
ていないかどうか）、把握する必
要があります。

(4) 副業を認める場合

留学生など資格外活動許可を得
て働く外国人に対して副業を認め
る場合には、許可にかかる制限に
抵触しないよう、どのような副業
を行なう予定であるかを確認する

必要があります。

特に、資格外活動許可を得た場
合の労働時間の制限は、1社当た
りの時間ではなく、副業先（他
社）の労働時間を通算して制限時
間内に収める必要がありますの
で、副業先の労働時間を含めて厳
密な労働時間管理を行なう必要が
あります。

そこで、副業を認める際には、
たとえば、副業先の労働時間を適
切に申告することを義務付けた誓
約書などを取り交わしておくとい
いでしょう。

(5) 配置転換

外国人の配置転換は、日本人と
同様に、就業規則を根拠に行なう
ことができますが、ここでも在留
資格によって、異動後の職務内容
に制限があり得ることに留意して
ください。

異動後の職務が在留資格の範囲
に収まるかどうかの見極めが難し
いときは、事前に出入国在留管理
庁に相談することが望ましいでし
ょう。さらに、異動が適切かどう
かの判断を仰ぐために、就労資格
証明書（その外国人が就労可能な
職務について、法務大臣が証明す
る文書）の交付を受けることがで
きます。

(6) 休日・休暇

休日・休暇について、外国人は
日本とは異なる慣習（東南アジア
諸国の旧正月など）があるため、
事前に母国の休日や一時帰国に関
する希望をヒアリングしておくこ
とよいでしょう。

たとえば、一時帰国のためのま
とまった休暇を取得できる制度を
設けるなど、外国人に配慮するこ
とが望まれます。

労務管理上のポイント③

離職時の留意点

(1) 在留資格の喪失による退職

外国人が在留資格を喪失した場
合には、事業主は当該外国人を雇
用し続けることができません。

そこで、在留資格喪失を理由と
する解雇によってトラブルが生じ
るのを防止するために、就業規則
によって、外国人が在留資格を喪
失した場合には退職とする旨の退
職事由を定めておき、事前に理解
を得ておくことが必要です。

(2) 無断欠勤・音信不通などへの 対処

外国人に関するトラブル事例と
して、理由なく音信不通になった
り、母国に帰国したまま帰ってこ

ないことなどがあります。このよ
うな場合、どのタイミングをもつ
て退職と扱うべきか、判断が難し
く、離職に伴う社会保険手続きな
どがスムーズに行なえなくなるこ
とがあります。

そこで、就業規則によって、外
国人が音信不通や行方不明になっ
た場合は、一定日数の経過をもつ
て自動的に退職扱いとする旨の退
職事由を定めておき、離職日を確
定できるようにしておくことが有
用です。

(3) 脱退一時金などに関する説明

外国人が離職する際には、脱退
一時金の支給要件を満たすかどう
か、また、公的年金などの支給申
請にかかる手続きなどについて説
明することが望まれます。

(4) 外国人の雇用状況の届出

離職時においても、雇入れ時と
同様に、外国人の雇用状況の届出
が必要となります。

届出期限は、雇用保険に加入す
る外国人については、離職日の翌
日から起算して10日以内とされて
います。一方、雇用保険に加入し
ない外国人については、離職日の
属する月の翌月末日までに、「外
国人雇用状況届出書」を提出する
必要があります。