

今回のテーマ： 「外国人労働者を雇用する際の留意点」

近年、国際化が進む中、外国人労働者は年々増加する傾向にあります。外国人とのトラブルを避けるためにも、事業主は雇用する上での適切な対応や法的制限について知っておく必要があります。

### 1. 外国人の就労が認められる条件

外国人が日本に入国する際に、必ず入国目的に合った在留資格と在留期間が定められています。従って、雇用する前に旅券（パスポート）面の上陸許可証印又は外国人登録証明書等により、下記の項目について確認する必要があります。

- ・在留資格が就労可能か
- ・在留資格が従事させようとしている業務に適しているか
- ・在留期間が過ぎていないか

### 2. 在留資格の種類

在留資格は、大別して3つに分けられます。

定められた範囲での就労が可能	原則として就労不可	就労活動に制限無し
外交、教授、芸術、報道、投資経営、法律・会計業務等 17種類	文化活動、短期滞在、留学、就学、研修、家族滞在	永住者、日本人配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

### 3. 留学生・就学生のアルバイト雇用

留学生や就学生は、原則として就労することはできませんが、入国管理局から資格外活動の許可を受けている場合には、本来の活動目的である勉学を妨げない範囲内での就労が認められています。

具体的には、就労可能な時間は1週間につき28時間以内で、夏休み等の長期休業中の就労は1日につき8時間以内となっています。なお、資格外活動の許可を受けずにアルバイトに従事した場合は、不法就労となるため、雇用する際には必ず対象者の資格外活動許可書を確認してください。

### 4. 外国人の労働保険・社会保険・税金等の取扱い

外国人は、労働保険、社会保険、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等について日本人と同様の適用となります。外国人に給与等を支払う場合は、所得税の源泉徴収を行う必要がありますが、徴収税率等については、その者が居住者であるか非居住者であるかによって異なります。

### 5. 不法就労した際の罰則

入国管理法で下記の行為に該当した場合は、不法就労助長罪として、3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金に処し、又はこれを併科すると定められています。

事業活動に関し、外国人を雇用するなどして不法就労活動をさせる行為
外国人に不法就労活動をさせるためにこれを自己の支配下に置く行為
業として、外国人に不法就労活動をさせるため又は の行為に関しあつせんする行為

### お見逃しなく！

平成19年の雇用対策法の改正により、特別永住者を除く全ての外国人労働者に対して入社又は退社の都度、対象者の氏名・在留資格・国籍等をハローワークへ届け出ることが義務付けられています。