

17 外国人労働者

日本で働ける外国人

外国人の方は、出入国管理及び難民認定法で定められている在留資格の範囲内において、我が国での就労活動が認められています。現在、在留資格は34種類ありますが、就労の可否に着目すると次の3種類に分けられます。

(1) 在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格

外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職(1号イ・ロ・ハ、2号)、経営・管理、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、介護、興行、技能、技能実習(1号イ・ロ、2号イ・ロ)、特定活動(ワーキングホリデー等) 以上25種類

※「特定活動」は、就労が認められるかどうかは個々の許可内容によって変わってくるため、注意してください。

また、ワーキングホリデー制度で入国する外国人の方は、休暇の付随的な活動としての旅行資金を補うための就労が認められています。

なお、一般の事業所での雇用のケースが多いと考えられるものは次の4種類です。

(技術・人文知識・国際業務) コンピューター技師、自動車設計技師、通訳、語学の指導、デザイナー等

(企業内転勤) 企業が海外の本店又は支店から期間を定めて受け入れる社員
ただし、活動は、技術、人文知識・国際業務に掲げるものに限る。

(技能) 外国料理の調理師、スポーツ指導者、貴金属等の加工職人等

(技能実習) 技能実習生

(2) 原則として就労が認められない在留資格

文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在 以上5種類

留学及び家族滞在の在留資格をもって在留する外国人の方がアルバイト等の就労活動を行う場合には、地方入国管理局で資格外活動の許可を受けることが必要です。

※平成24年(2012年)7月9日以降はすべての空海港において、入国時に資格外活動許可申請ができるようになりました。(新規入国される「留学」の在留資格が決定された方で、かつ、「3月」を超える在留期間が決定された方のみ)

資格外活動の許可を得れば、

(留学) 原則として1週28時間以内、ただし、その在籍する教育機関が夏休み等の長期休業期間中には、1日8時間以内で就労することが可能となります。

(家族滞在) 原則として1週28時間まで就労することが可能となります。

事業主の方は、「資格外活動許可」により就労の可否及び就労可能な時間数を確認してください。

なお、これらの方にあっては、風俗営業等に従事することはできません。

(3) 就労活動に制限がない在留資格

永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者 以上4種類

・日系2世、3世の方は、「日本人の配偶者等」又は「定住者」として在留する場合に限り、就労活動に制限はありません。

・「短期滞在」の在留資格により在留している日系人の方は、地方入国管理局において在留資格「日本人の配偶者等」又は「定住者」への変更の許可を受けないと就労できません。

不法就労者

短期滞在や研修などの就労が認められない在留資格で在留している外国人や在留期間を超えて、あるいは上陸の許可を受けることなく滞在している外国人は就労できません。

このような外国人が就労した場合には、不法就労となり退去強制等に処せられます。

不法就労外国人を雇用した事業主、不法就労となる外国人をあつせんした者等不法就労を助長した者は、不法就労助長罪等に処せられ、雇用主等が外国人であれば、退去強制事由にも該当します。

※平成21年の法改正により、日本に中長期間在留する外国人を対象とした「新しい在留管理制度」が導入され、新たに交付されることとなった在留カードの記載内容により、就労できる外国人か否かを確認できるようになり、また、不法就労助長罪も見直されました。

「新しい在留管理制度」については、入国管理局ホームページをご覧ください。

http://www.immi-moj.go.jp/newimmiaact_1/

雇用・労働条件に関する指針

一般に、外国人労働者は、国内に生活基盤を有していないこと、日本語や我が国の労働慣行に習熟していないこと等から、就労に当たって各種のトラブル等が生じています。

事業主は外国人労働者について①労働関係法及び社会保険法令を遵守する。②外国人労働者が適切な労働条件及び安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できるよう、雇用管理の改善に関する指針に定める事項について、適切な措置を講ずる。

◆外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき措置

事業主は、外国人労働者について、労働関係法令及び社会関係法令を遵守するとともに、外国人労働者が適切な労働条件及び安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できるよう、「外国人労働者の雇用管理の改善に関して事業主が適切に対処するための指針」で定める事項について、適切な措置を講ずるように努めなければなりません。

① 外国人労働者の募集及び採用の適正化

・ 募集するときは、業務の内容・賃金、労働時間、就業場所、労働契約期間、労働・社会保険関係法令の適用に関する事項について、書面の交付等により明示してください。また、職業紹介事業の許可を受けている者又は届出を行っている者から受け入れてください。

・ 採用に当たっては、旅券、外国人登録証明書等により、その在留資格が就労が認められるものであることを確認してください。

② 適正な労働条件の確保

- ・ 国籍等を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしないでください。
- ・ 労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付してください。

③ 安全衛生の確保

- ・ 外国人労働者がその内容を理解できる方法により安全衛生教育を実施してください。
- ・ 労働災害防止のための指示等を理解することができるよう、基本的な合図等を習得させるよう努めてください。
- ・ 労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等を用いるなど、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めてください。また、健康診断を実施してください。
- ・ 分かりやすい説明書を用いる等必要な配慮を行い、労働安全衛生法令の周知に努めてください。

④ 雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用

- ・ 労働保険・社会保険制度の周知及び必要な手続きを行ってください。
- ・ 保険給付の請求等について援助を行うよう努めてください。

⑤ 適正な人事管理、教育訓練、福利厚生等

- ・ 多様な人材が能力を発揮しやすい環境の整備に努めてください。
- ・ 日本社会への対応の円滑化を図るため、日本語教育及び日本の生活習慣、風習等について理解を深めるための指導を行うとともに、相談に応じるように努めてください。
- ・ 職業能力の開発及び向上を促進するため、教育訓練の実施に努めてください。
- ・ 在留期間が満了する場合には、その外国人労働者の雇用関係を終了し、帰国のための諸手続の相談その他必要な援助を行うように努めてください。在留資格の変更等の際は、手続きに当たっての勤務時間の配慮等を行うように努めてください。
- ・ 外国人労働者に適切な宿泊施設を確保するように努めるとともに、福利厚生施設の利用についても、十分な機会が保障されるように努めてください。
- ・ 派遣元事業主は、労働者派遣法を遵守し、適正な事務運営に努めてください。派遣先は、労働者派遣事業の許可又は届出のない者からは外国人労働者に係る労働者派遣を受けないでください。また、請負を行う事業主は、職業安定法及び労働派遣法を遵守してください。

⑥ 解雇の予防及び再就職援助

- ・ 外国人労働者に対して安易な解雇等を行わないようにするとともに、やむを得ず解雇する場合も、再就職を希望する者に必要な援助を行うよう努めてください。

◆外国人雇用状況の届出

事業主は、外国人労働者の雇入れ・離職時に、その氏名、在留資格、在留期間等を、所轄の公共職業安定所に届け出なければなりません。

◆外国人労働者の雇用労務責任者の選任等

外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、人事課長等を外国人労働者の雇用労務に関する責任者(雇用労務責任者)として選任してください。

- 詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin.html>