

## 【外国人労働者の雇用】

今年の10月1日より企業が外国人労働者を雇用した場合またはしている場合には、その内容をハローワークへ届け出ることが必要になりました。10月1日以降に外国人労働者を雇い入れる場合で、外国人労働者を雇用保険の被保険者として資格取得する場合は、資格取得届に国籍、在留資格や在留期間などを記入し届け出ます。労働条件が雇用保険取得基準未満の場合は、「外国人雇用状況届出書」に同内容を記入し届け出ることになります。また10月1日以前から外国人労働者を雇用している場合は、平成20年10月1日までに「外国人雇用状況届出書」を届け出る必要があります。

ところで外国人の在留資格にはどのようなものがあるかご存知でしょうか。主な在留資格は以下の表に定めるとおりで、まず①報道や医療など定められた就労活動をすることで在留が認められるもの②就労が認められていないもの③身分や地位に基づくもの、の3つに分けられます。但し、②のうち留学、就学、家族滞在は、本来は就労が認められていないが「資格外活動許可書」を受ければ週28H程度のアルバイトが認められます。また、それぞれの在留資格により在留期間が定められています。

定められた在留資格に基づいて外国人労働者を雇用し就労させることは問題はないのですが、例えば短期滞在で観光目的の外国人を就労させていた場合や、偽造パスポートで入国していたり、在留期間を超えて滞在している外国人を就労させていた場合は、その外国人が不法就労者として罰せられ強制送還されるのはもちろんのことですが、その雇い主も不法就労助長罪に該当し処罰を受ける場合があります(3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金)。

以上のことから、外国人労働者を雇い入れる際には、口頭で確認するだけでなく確認する書類として、パスポート、就労資格証明書、資格外活動許可書などの原本提示を求めて、適法に就労できる人かを確認してから雇い入れて下さい。

### 《主な在留資格》

1	就労活動が認められる 在留資格	外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、医療、研究、教育、技術、転勤、技能、ワーキングホリデーなど
2	就労が認められていない 在留資格	短期滞在、文化活動、留学、就学、研修、家族滞在など (留学、就学、家族滞在は許可を受ければアルバイト可)
3	就労に制限がない 在留資格	永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者など