

## 【外国人労働者を雇用する】

「最近外国人を雇ったんやけど、日本人を雇う時の手続以外に、なにかやらなあかんことあるのん?」という質問を受けました。

確かに、何か特別な手続が必要か気になる所。今回は外国人を雇用する際に、会社として行すべきことについてまとめます。

### ★在留資格の確認

「在留資格認定証明書」の提出を求め、在留目的を確認する。

資格の種類	内容	就労制限
①就労資格	高度な知識や技術、技能を必要とする人文知識・国際業務、技術、技能、企業内転勤、投資・経営、外交・公用、教授、芸術、報道、医療、興行など	日本人と同等以上の報酬支払が必要
②居住資格	日本人の配偶者や子、定住者、永住者など	制限なし
③非就労資格	留学、就学、文化活動、家族滞在など	「資格外活動許可」を取得すれば週 28Hまで可
④その他	ワーキングホリデー、インターン、研修、技能実習、短期滞在など	研修中は就労不可

一般的に②の居住資格者を雇う場合や、③の非就労資格の留学生などで「資格外活動許可」を取得した者を、アルバイトとして採用することが多いと思います。

①の場合は、「在留資格認定証明書」に記載されている就労資格と、実際に就かせる職務内容が合致していることが必要になり、転職者の受け入れの場合には注意が必要です。また、外国人を呼び寄せて就労させる場合は、「在留資格認定証明書」の交付申請を雇用する会社が行う必要があります。

いずれにしても外国人労働者へ提出を求める書類は以下のとおりです

書類の種類	目的
在留資格認定証明書	在留資格を確認
外国人登録証明書	日本に 90 日以上滞在する者のみ登録。在留資格を確認
就労資格証明書	就労資格と実際に就かせる職務内容が合致しているか確認
資格外活動許可	非就労資格者の場合はこれがないと働かせることができない

また、平成19年10月1日より外国人労働者を雇用した際には、すべての事業主が外国人雇用状況報告を行わなければなりません。

雇用保険資格取得対象者であれば、雇用保険資格取得届の備考欄に必要事項を記入し届出をします。雇用保険対象未満の場合は、外国人雇用状況届出書を作成し、どちらも管轄のハローワークに提出して下さい。